Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas:

Decisões arbitrais:

…

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

…

Acordos de revogação de convenções colectivas:

…

Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

…

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

II — Direcção:

…

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

II — Direcção:

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

II — Eleições:

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

***Nota.* — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados**

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
RCM — Regulamentos de condições mínimas.
RE — Regulamentos de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

Execução gráfica: Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. — *Depósito legal n.º 8820/85.*

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

. . .

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

. . .

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

. . .

PORTARIAS DE EXTENSÃO

. . .

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a Associação de Agricultores do Distrito de Portalegre e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 24, de 29 de Junho de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT aplica-se ao distrito de Portalegre.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área

definida na cláusula 1.ª se dediquem à actividade agrícola e pecuária, silvo-pastorícia e exploração florestal, assim como outros serviços relacionados com a agricultura, bem como as unidades produtivas que tenham por objecto a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representadas pela associação patronal signatária, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste contrato, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela a associação sindical signatária — SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O número de empresas e trabalhadores que serão abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho é de 3000 e de 4000, respectivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração de 24 meses, com excepção do previsto no número seguinte.

2 — As tabelas e remunerações mínimas e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses após a data da entrega para depósito, podendo ser revistas anualmente.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

Cláusula 4.ª

Denúncia

1 — O presente contrato de trabalho não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, em relação às tabelas de remunerações mínimas e cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se do restante clausulado.

2 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão.

3 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever.

4 — A proposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que corresponde não aceite. Esta deverá ser enviada nos 30 dias seguintes à recepção da proposta.

5 — As negociações sobre a revisão do CCT deverão iniciar-se nos dias posteriores à apresentação da contraproposta e estarem concluídas no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de 15 dias, por acordo das partes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.ª

Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultam da lei ou deste CCT (anexo I), entende-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

a) Ter idade mínima de 16 anos, os quais atingem o ordenado por inteiro aos 18 anos;

b) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico será sempre a expensas da empresa.

2 — Aos trabalhadores contratados a prazo aplicar-se-ão as disposições constantes do número anterior.

Cláusula 6.ª

Modalidades do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT podem ser contratados com o carácter permanente, eventual, sazonal ou a prazo.

2 — Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado.

3 — Os trabalhadores contratados como eventuais ou sazonais passarão a permanentes logo que completem oito meses de trabalho consecutivo ou 230 dias descontínuos por ano na mesma empresa agrícola ou entidade patronal, salvo se contratados a prazo nos termos da lei em vigor, devendo neste caso o contrato assumir a forma escrita.

Cláusula 7.ª

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores poderá ser feita a título experimental por um período de 15 dias, salvo para os trabalhadores especializados, que será de 30 dias. Para quadros e chefias poderá tal prazo ser alargado até seis meses: neste caso só mediante prévio acordo escrito.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

3 — Findo o período de experiência, ou, antes, se a empresa o manifestar por escrito a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admitida ao serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 8.ª

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do submetido e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A entidade patronal deverá dar ao substituto no acto de admissão conhecimento expresso por escrito de que pode ser despedido com aviso prévio de oito dias logo que o titular se apresente a reocupar o seu lugar.

3 — No caso de o trabalhador admitido nessas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso

prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

4 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidas pelo substituto regalias ou direitos pessoais do substituído.

5 — Se durante a vigência dos contratos os trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhe-á dada preferência, salvo os casos em que não lhes seja reconhecida competência profissional, devidamente justificada ao trabalhador, ouvido o delegado sindical ou representante do Sindicato.

Cláusula 9.ª

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as funções do anexo II e em conformidade com as categorias constantes dos anexos III e IV.

2 — Sempre que perante a dispersão de funções de um trabalhador existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

3 — As partes signatárias deste CCT comprometem-se a realizar conjuntamente, através da comissão partidária, o estudo adequado a uma análise e qualificação das funções eventualmente não contempladas neste CCT, de forma a integrá-las no mesmo.

Cláusula 10.ª

Quadros de pessoal

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter ao Sindicato, dentro de 60 dias após a entrada em vigor deste CCT e no prazo legal de cada ano, cópia completa do quadro de pessoal enviado à DGERT, da Secretaria de Estado do Emprego.

2 — A entidade patronal afixará, em lugar visível, o quadro que lhe for devolvido pela DGERT, da Secretaria de Estado do Emprego, com o visto de entrada no referido ministério.

Cláusula 11.ª

Promoções e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a uma escala superior ou mudança para outro nível de retribuição mais elevado.

2 — Não constitui promoção o exercício de funções respeitantes a trabalhos com características sazonais, a que correspondam funções mais qualificadas, devendo os trabalhadores regressar à categoria em que se encontravam classificados após o termo dos trabalhos.

3 — Durante o exercício das funções sazonais referidas no número anterior não é alterada a classificação profissional dos trabalhadores, mas estes auferirão da retribuição correspondente a essas funções se esta for mais elevada.

4 — Para o exercício das funções sazonais e temporárias a que se refere o n.º 2 desta cláusula e correspondente a um nível de retribuição mais elevado deve ser dada preferência aos trabalhadores com categoria profissional de trabalhador agrícola, desde que tenham capacidade para o seu desempenho.

5 — Os trabalhadores efectivos da empresa tem preferência absoluta sobre os trabalhadores estranhos à empresa agrícola para a realização de todos os trabalhos que nela seja necessário efectuar.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.ª

Deveres das entidades patronais

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir este CCT e a legislação em geral;
b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
f) Facilitar aos trabalhadores que solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;
g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
h) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;
i) Prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste CCT;
j) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite;
l) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;
m) Proporcionar os livretes de horário de trabalho aos trabalhadores rodoviários, indicando os dias de descanso semanal;
n) Assinar, na semana imediata posterior àquela a que disserem respeito, os relatórios semanais dos livretes de horário de trabalho para trabalhadores rodoviários, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário neles registado;
o) Sempre haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da empresa, para reuniões gerais de trabalhadores desta, que visem os seus interesses laborais.

Cláusula 13.ª

Deveres dos trabalhadores

Deveres do trabalhador:

a) Cumprir o CCT e a legislação de trabalho em geral;
b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
c) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

d) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na profissão;

e) Proceder com correcção nas relações com a entidade patronal ou seu representante e outros trabalhadores;

f) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na lei em vigor;

g) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;

h) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector agrícola, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho;

i) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, material, máquinas e equipamento que lhes estiverem confiados, sendo pelos danos causados responsáveis, desde que haja negligência, incúria ou má fé devidamente demonstrada;

j) Cumprir todas as outras e demais obrigações emergentes do contrato de trabalho.

Cláusula 14.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhes as sanções por causa desse exercício;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas neste CCT;

f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei geral, ou havendo mudança na categoria profissional e com o acordo escrito do trabalhador, do qual será dado conhecimento aos serviços regionais da DGERT, da Secretaria de Estado do Emprego;

g) Efectuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;

h) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

i) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

Cláusula 15.ª

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objectivo do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 16.ª

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito à greve nos termos legais.

Cláusula 17.ª

Quotização sindical

A empresa ou entidade patronal deverá enviar mensalmente à associação sindical outorgante as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respectivo desconto.

Cláusula 18.ª

Direitos das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores são os constantes da legislação em vigor.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 19.ª

Horário de trabalho — Definição e princípios

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionalismos legais.

2 — Entende-se por horário a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

Cláusula 20.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal, dos trabalhadores abrangidos por este CCT, não deve ultrapassar 40 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados e das normas sobre funções de horário livre.

2 — A duração de trabalho normal não poderá exceder as oito horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Mediante acordo das partes — empresa e trabalhador — poderão ser observadas quatro horas de trabalho no 1.º período de sábado desde que esse período de trabalho não se prolongue para além das 13 horas. Nesse regime de horário, a duração do trabalho nos restantes dias da semana não poderá exceder as sete horas diárias de segunda-feira a sexta-feira, à excepção de um dia, que não poderá ultrapassar as oito horas.

4 — Poderá ainda ser observado trabalho no 2.º período de sábado desde que as condições e necessidades da empresa justifiquem e mediante acordo das partes da empresa o justifiquem e mediante acordo das partes — empresa e trabalhador. Neste caso o trabalhador receberá o valor das horas efectuadas, acrescido das percentagens previstas na cláusula 26.ª

5 — O disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula aplica-se a todos os trabalhadores, independentemente do seu vínculo à empresa.

6 — As reduções do horário máximo de trabalho serão objecto de negociação.

Cláusula 21.ª

Intervalos de descanso

O período de trabalho diário será interrompido para um intervalo para a refeição não inferior a uma hora e nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 22.ª

Horário especial de trabalho — Funções de horário livre

1 — Os trabalhadores cujas funções normais de trabalho o exijam, nomeadamente guardadores e tratadores de gado, guardas de propriedade, caseiros e encarregados, prestarão trabalho, sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho, em regime de horário livre.

2 — O regime de horário livre referido no número anterior será definido, em termos médios, com um período de referência de quatro meses.

3 — Nos termos do número anterior, o período normal de trabalho em cada dia poderá ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado no n.º 2 da cláusula 20.ª, não podendo ultrapassar no entanto as dez horas por dia e sem que a duração máxima do trabalho semanal exceda as quarenta e cinco horas.

4 — Para cumprimento do estabelecido no número anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da seguinte forma:

a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado e por igual período;

b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar para efeito desta contagem as ausências previstas nas cláusulas 51.ª e 52.ª do presente CCT.

Cláusula 23.ª

Trabalho extraordinário — Princípios gerais

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho diário.

2 — As entidades patronais e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

3 — Em nenhum caso poderá ser utilizado trabalho extraordinário como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

4 — Salvo se, por motivos atendíveis, expressamente for dispensado, o trabalhador deve prestar trabalho extraordinário nos seguintes casos:

a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face, por motivos sazonais, a acréscimos de trabalho;

b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

5 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral ou colectivo acordadas com os trabalhadores.

Cláusula 24.ª

Condições de prestação de trabalho extraordinário

1 — Os trabalhadores têm direito a recusar a prestação de trabalho extraordinário com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade estabelecidas neste CCT.

2 — Quando um trabalhador prestar horas extraordinárias só poderá reentrar ao serviço decorrido um mínimo de dez horas sobre o termo de prestação do trabalho.

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para tomar uma refeição normal, esse tempo ser-lhe-á pago como normal, até ao limite de trinta minutos.

4 — O registo de trabalho extraordinário para os motoristas de agricultura far-se-á no livrete próprio, o qual pode ser fornecido pelo Sindicato outorgante deste CCT.

Cláusula 25.ª

Limites do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário previsto neste CCT fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Duzentas horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho.

Cláusula 26.ª

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — A remuneração do trabalho extraordinário será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

a) Primeira hora em cada dia — 50 %;

b) Segunda hora em cada dia — 75 %;

c) Restantes horas em cada dia — 100 %.

2 — O valor/hora da retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado pela seguinte formula:

$$\frac{\textit{Retribuição mensal} \times 14 \text{ meses}}{\textit{Período normal de trabalho semanal} \times 52 \text{ semanas}}$$

Cláusula 27.ª

Retribuição especial para trabalhadores isentos de horário de trabalho e em regime de horário livre

Os trabalhadores isentos ou a isentar do horário de trabalho, bem como aqueles cujas funções normais silvo-agro-pecuárias exijam prestação de trabalho sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho, têm direito às seguintes remunerações:

a) Para tratadores e guardadores de gado, 35 % da retribuição mensal base;

b) Para os restantes trabalhadores, 20 % da retribuição mensal base;

c) Estas retribuições mensais integram exclusivamente os subsídios de férias e de Natal, assim como a remuneração das respectivas férias;

d) O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista na alínea *a*), optar por polvilhar nas seguintes condições:

a) Pastagem para 50 ovelhas e 10 borregos e respectivas crias até ao desmame;
b) Pastagem para cinco vacas e um novilho e respectivas crias até ao desmame;
c) Pastagem para 50 cabras e 10 chibas e as respectivas crias até ao desmame;
d) Em caso de afilhador, 7 % das crias das porcas por cada afilhação;

e) Aos trabalhadores-guardadores de gado que optem por um número superior de cabeças de gado às descritas na alínea anterior serão atribuídas retribuições inferiores às que se encontram no grau 15 do anexo II do presente CCT, de forma a ser mantida a equidade entre retribuições e valores, devendo para o efeito ser estabelecido acordo entra as partes interessadas.

Cláusula 28.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.
2 — O prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno, desde que este seja igual ou superior a três horas.
3 — O tempo de trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 30 % sobre a retribuição do trabalho normal, exceptuando o trabalho nocturno que nos termos deste CCT seja também considerado trabalho extraordinário. Neste caso o acréscimo sobre a retribuição normal será o resultante da aplicação do somatório das percentagens correspondentes ao trabalho extraordinário e ao trabalho nocturno.

Cláusula 29.ª

Trabalho em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar

1 — Poderá ser prestado trabalho em dia de descanso semanal, em dia feriado ou em dia ou meio-dia de descanso complementar.
2 — No entanto, este só poderá ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves em relação a colheitas ou motivos de força maior.
3 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal confere direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.
4 — Para além do descanso compensatório, a remuneração do trabalho prestado será acrescida dos valores previstos na cláusula 26.ª mais um acréscimo de 100 %.

Cláusula 30.º

Não prestação de trabalho por razões climatéricas

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos se, estando no local de trabalho, lhes não for atribuída qualquer outra tarefa.
2 — Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho ou houver definição pela entidade patronal de inexequibilidade prática de os trabalhadores prestarem a sua tarefa, terão estes direito a receber a totalidade do salário respectivo, o qual será posteriormente compensado na prestação das horas de trabalho correspondentes ao salário recebido em dia a acordar directamente entre as partes.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, deslocações e transportes

Cláusula 31.ª

Local de trabalho habitual

Considera-se local de trabalho habitual aquele onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 32.ª

Deslocações

1 — Entende-se por deslocações em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais como tal contratualmente definidos. Estas consideram-se:

a) Deslocações normais as que ocorrem dentro do local habitual de trabalho;
b) Pequenas deslocações as que permitem a ida e regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia;
c) Grandes deslocações as não compreendidas nas alíneas anteriores.

Cláusula 33.ª

Garantia dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Nas pequenas deslocações, e a partir de 1 de Janeiro de 2011, a empresa pagará aos trabalhadores as despesas, tituladas pelos competentes recibos, desde que haja justificação e acordo para tal da entidade patronal.

a) Transporte, se não for fornecido, até ao máximo de € 0,35 por quilómetro;
b) Alimentação, até ao valor de:

Pequeno-almoço — € 3,25;
Almoço ou jantar — € 9,30;
Ceia — € 3,25;
Alojamento pago contra factura.

c) Considera-se hora de refeição:

Almoço — entre as 12 e as 14 horas;
Jantar — entre as 19 e as 21 horas;
Pequeno-almoço — entre as 6 horas e 30 minutos e as 8 horas;
Ceia — entre a meia-noite e as 3 horas.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e volta é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

3 — O tempo referido no número anterior, na parte que excede o período normal de trabalho, será havido como trabalho extraordinário.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações em serviço.

Cláusula 34.ª

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — O trabalhador tem direito nas grandes deslocações a:

a) Retribuição que aufira no local de trabalho;
b) Transporte de e para o local onde foi deslocado;
c) Subsídio de deslocação correspondente a 30 % do salário/dia;
d) Alojamento e uma comparticipação de 50 % nas despesas de alimentação, devidamente justificadas;
e) Pagamento de viagem de regresso imediato no caso de falecimento ou doença de cônjuge, filhos, pais ou irmãos.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso não imputável ao trabalhador é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

3 — O trabalhador deslocado poderá requerer à empresa, por escrito, que a retribuição do trabalho, ou parte dela, seja paga no local habitual de trabalho à pessoa por si indicada.

Cláusula 35.ª

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações das entidades patronais para com os trabalhadores deslocados em serviço substituem durante os períodos de inactividade destes.

Cláusula 36.ª

Meio de transporte dos trabalhadores deslocados

1 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, essa obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido:

a) Automóvel — 0,35 do preço que vigorar da gasolina sem chumbo 95;
b) Motociclo ou ciclomotor — 0,15 do preço que vigorar da gasolina utilizada.

2 — O previsto no número anterior poderá, desde que o trabalhador esteja de acordo, ser utilizado em outras deslocações.

Cláusula 37.ª

Cobertura inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocações, os encargos com assistência médica, medicamentos e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelos meios normais e habituais de assistência serão cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam à previdência ou à entidade seguradora.

2 — Durante os períodos de doença devidamente comprovados o trabalhador deslocado terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico, ou a deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença.

3 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal suportará todas as despesas com o funeral para o local a indicar pela família, bem como as originadas pela deslocação de dois familiares ao local do falecimento e todas as referentes aos trâmites legais.

Cláusula 38.ª

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — O trabalhador nesta situação tem o direito ao pagamento da viagem de ida e volta entre o local em que se encontre a sua residência habitual para o gozo das suas férias.

2 — O tempo gasto na viagem não entrará no cômputo das férias.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 39.ª

Conceitos de retribuição

1 — Para os fins deste CCT, considera-se retribuição normal todos os ganhos susceptíveis ou não de serem avaliados em dinheiro e fixados neste CCT, que são devidos em virtude de um contrato de trabalho, escrito ou verbal, por entidade patronal a um trabalhador, quer pelo trabalho efectuado ou a efectuar quer pelos serviços prestados ou a prestar.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este CCT são asseguradas as remunerações certas mínimas mensais do anexo III.

3 — O trabalho sazonal é remunerado de acordo com a tabela do anexo IV, tendo em consideração os níveis de enquadramento nela indicados, correspondentes às mesmas categorias dos mesmos níveis do anexo III.

4 — O salário diário praticado de acordo com o anexo IV deve ter em conta as partes proporcionais relativas a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5 — Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

Cláusula 40.ª

Local, forma e data de pagamento

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador presta serviço ou, com acordo escrito do trabalhador, por depósito em conta bancária, sempre entre o dia 2 e o fim do mês a que se refere.

2 — Qualquer outro modo ou prazo de pagamento, de acordo com usos e costumes ou por acordo escrito com o trabalhador, será realizado até ao último dia do período a que se refere.

3 — É proibido à entidade patronal limitar, seja de que maneira for, a liberdade de o trabalhador dispor da sua retribuição conforme a sua vontade.

4 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, donde conste o nome deste, a

respectiva categoria, número de inscrição na instituição da segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário, a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou de feriados, subsídios a que o trabalhador tenha direito e todos os descontos devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 41.ª

Remuneração e abonos de família

1 — Não se consideram como integrando a retribuição normal as retribuições de trabalho extraordinário, nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, nem as quantias recebidas a título de abonos para falhas, ajudas de custo, despesas de transporte e outras similares para deslocações.

2 — Também não são havidos com retribuição os prémios de produtividade ou de assiduidade, seja qual for a sua periodicidade, a menos que passem a ser habituais e permanentes.

Cláusula 42.ª

Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a categoria cujas funções predominem.

Cláusula 43.ª

Deduções no montante das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas poderão incidir as seguintes deduções:

a) Valores atribuídos a géneros e alimentos e outros, desde que praticados usualmente na região de acordo com os usos e costumes da mesma;

b) Valor de alojamento prestado pela entidade patronal, devido por força do contrato de trabalho.

2 — Os valores máximos de descontos não poderão ultrapassar, respectivamente:

a) Por habitação, até 5 % mês da retribuição mensal base;

b) Por água doméstica, 10 % do valor pago por habitação;

c) Por electricidade, a totalidade do consumo, desde que haja instalado na habitação um contador. Se o não houver, 10 % do valor pago pela habitação;

d) Até 0,01 m^2/ano para horta.

3 — Quaisquer outros produtos de produção directa da empresa que o trabalhador receba como salário serão descontados pelo preço de valor médio na zona, deduzido de 25 %.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a receber o pagamento pela forma prevista no número anterior e de nenhum modo esse poderá ultrapassar um terço da remuneração base em cada mês.

5 — A todo o trabalhador que resida em camaratas e aqueles que por funções de guarda ou vigilante, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola não é devido a pagamento do alojamento, água e electricidade.

6 — O valor da prestação pecuniária da remuneração mínima garantida não poderá, em caso algum, ser inferior a dois terços do respectivo montante, com excepção dos trabalhadores cujas funções se enquadram na cláusula 22.ª e que devido aos seus usos e costumes tenham comparticipação de algum modo como: gado, prémio de promoção, etc., nesse caso não poderá ser inferior a metade do respectivo montante.

Cláusula 44.ª

Retribuição/hora

1 — O valor a retribuir à hora normal de trabalho é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{N \times 52}$$

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2 — Para o desconto de horas de trabalho utilizar-se-á a mesma fórmula do n.º 1.

Cláusula 45.ª

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no âmbito de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos meses de serviço completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1 em proporção do tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4 — Os trabalhadores chamados a ingressar no serviço militar obrigatório, ou regressados do mesmo, têm direito ao subsídio de Natal por inteiro no ano de ingresso ou regresso.

5 — Os trabalhadores não perdem direito ao subsídio de Natal por inteiro por motivo de acidente de trabalho ou de doença devidamente comprovada pelos serviços médico sociais, ainda que na altura não estejam ao serviço.

6 — Para o cômputo dos duodécimos do subsídio de Natal, entende-se por mês completo de trabalho só o mês cível em que o trabalhador não dê faltas injustificadas ou justificadas sem retribuição ao abrigo do n.º 11 da cláusula 64.ª

7 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano.

8 — Os trabalhadores contratados a prazo ou sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

Cláusula 46.ª

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante equivalente ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior ao do início das férias.
3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último ano em que as férias são gozadas.
4 — Os trabalhadores contratados a prazo ou sazonais terão direito a um subsídio de férias no montante equivalente ao montante recebido de férias.

Cláusula 47.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade, por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, num máximo de cinco anos, no valor de € 20,50/mês.
2 — Ao mudar de categoria não poderá resultar para o trabalhador diminuição da remuneração.

Cláusula 48.ª

Subsídio de alimentação

1 — A todos os trabalhadores é atribuído por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de almoço de valor igual a € 3,35.
2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de refeição efectiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho por dia.

Cláusula 49.ª

Subsídio de chefia

1 — Os capatazes agrícolas e demais trabalhadores que sejam orientadores de um grupo de trabalhadores, exercendo assim funções de chefia, terão direito a um subsídio de € 34,50/mês.
2 — Sempre que sob a sua orientação tenham trabalhadores a que corresponda uma remuneração, para além do subsídio mensal referido no número anterior.
3 — O subsídio de chefia integra-se, para todos os efeitos, na retribuição do trabalhador.
4 — Se um trabalhador exercer temporariamente as funções nos n.ºs 1 e 2 terá direito ao subsídio de chefia proporcional ao período em que exercer a função.

Cláusula 50.ª

Condições especiais

1 — Em caso de falência ou de liquidação judicial de uma empresa, os trabalhadores nela empregados terão a categoria de credores privilegiados, quer relativamente aos salários que lhes são devidos a título de serviços prestados durante um período de um ano anterior à falência ou liquidação quer para salários que não ultrapassem o montante das remunerações mínimas garantidas pela legislação em vigor e que lhe são devidos no decurso desses processos legais.
2 — O constante do número anterior não prejudica o direito dos trabalhadores de situação de maior favorabilidade que conste na altura em vigor.
3 — O salário que constitua um crédito privilegiado será pago integralmente antes que os restantes credores ordinários possam reivindicar a quota-parte.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 51.ª

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um dia de descanso obrigatório e a outro complementar imediatamente antes ou depois daquele.
2 — O descanso semanal obrigatório será, em princípio, ao domingo, podendo ser variável para os trabalhadores em regime de horário livre ou que trabalhem por escala.

Cláusula 52.ª

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Dia do Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período de Páscoa.
3 — Poderão ainda ser observados como feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.
4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 53.ª

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.
2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

4 — Para efeitos do número anterior não são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
5 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
6 — Para efeitos de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
7 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.
8 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.
9 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nas alíneas seguintes:

a) Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço afectivo;
b) Quando o início da prestação ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de 8 dias úteis.

10 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e respectiva chefia.
11 — No caso de férias em mais de um período, salvo disposição legal em contrário, os subsídios de férias serão pagos por inteiro antes do início do período não inferior a metade das férias a que os trabalhadores tiverem direito ou, sendo os períodos iguais, no início do primeiro.
12 — Na marcação das férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na exploração.

Cláusula 54.ª

Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da empresa

1 — A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrem motivos imperiosos e devidamente justificados.
2 — A entidade patronal poderá interromper o gozo de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos directos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas e o trabalhador reconheça a validade da fundamentação invocada.
3 — A entidade patronal poderá também determinar o adiantamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.
4 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a empresa.
5 — Não havendo acordo, a marcação será feita pela empresa, nos termos do n.º 4 da cláusula anterior.
6 — Se a entidade patronal não fizer a marcação nos termos do número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à empresa com a antecedência mínima de 15 dias.
7 — A entidade patronal indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiantamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.
8 — Na marcação das férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na exploração ou, em casos especiais, fora dela.

Cláusula 55.ª

Modificação das férias por iniciativa do trabalhador

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.
2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.
3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado imediatamente a seguir à cessação do impedimento.
4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo de impedimento e o fim desse ano civil passam para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.
5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte ao do início do impedimento.

Cláusula 56.ª

Doença no período de férias

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença comprovada, considerar-se-ão aquelas interrompidas e não gozado o período em falta.
2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.
3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou atestado médico.
4 — Aplica-se à situação prevista nesta cláusula o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

Cláusula 57.º

Férias e serviço militar

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar será concedido, antes da incorporação, o período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

3 — No ano em que termine a apresentação de serviço militar o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se venceria em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do 1.º trimestre.

Cláusula 58.ª

Não cumprimento por parte da entidade patronal da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal quando não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias devido ao trabalhador, sem prejuízo de o mesmo ter direito a gozar efectivamente as férias em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 59.ª

Efeito da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de ser gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 60.ª

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste CCT, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 61.ª

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a vier exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

Cláusula 62.ª

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos adicionados para a determinação e registo dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — O somatório da ausência a que se refere o número anterior caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 63.ª

Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e a prova sobre faltas justificadas deverá obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir em contrário.

Cláusula 64.ª

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento	As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento.	Mediante apresentação da certidão ou boletim de casamento.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
2 — Falecimento do(a) companheiro(a), cônjuge não separado de pessoas e bens ou de afim em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, padrastos, sogros, noras e genros).	Até cinco dias seguidos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante a apresentação da certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoa sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele convivia em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas pelos motivos referidos nos n.os 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais. Mediante apresentação da certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
3 — Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e de habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.os 2 e 3 quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável para a realização do funeral.	
5 — Nascimento de filhos	10 dias úteis seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.	
6 — Prática de actos necessários e inadiáveis:		
a) No exercício de funções sindicais	Até quatro dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais. Até cinco horas mensais, os delegados sindicais, ou até oito horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindicatos.	Este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pela direcção do Sindicato ou pelos delegados sindicais nos termos e nos prazos legais.
b) No exercício das respectivas actividades, na qualidade de membro dos seguintes órgãos sócio-profissionais:		
Comissão de trabalhadores . . . . Subcomissão de trabalhadores . . . . Comissão coordenadora	Quarenta horas semanais . . . . Oito horas semanais . . . . Cinquenta horas mensais	Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais.
7 — Reuniões de trabalho: *a*) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores; *b*) Reuniões convocadas pela comissão intersindical ou sindicatos.	Até 15 horas por ano	Mediante comunicação antecipada das respectivas comissões ou sindicatos.
8 — Prestação de provas em estabelecimento de ensino.	Até ao limite de tempo necessário (no máximo de um dia além das provas que for julgado imprescindível).	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
9 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente: *a*) Doença ou acidente de trabalho; *b*) Consultas médicas, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa;	O que for considerado indispensável	Apresentação da baixa dos serviços médico-sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa. No caso da alínea *b*), a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dela obrigatoriamente a data do acto e do período de tempo de presença do trabalhador. O talão da consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixas na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação visto que não provam que o doente se apresentou de facto. Uma vez terminados dentro do horário de trabalho, a consulta ou outros exames médicos (ou a sua marcação quando esta tenha imperiosamente de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na empresa a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo de falta nas condições exigidas.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
c) Cumprimento das obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios);	O que for considerado indispensável	Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, donde conste a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação de faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pois não prova que de facto o trabalhador se apresentou.
d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;	O indispensável	Salvo nos casos excepcionais em que haja conhecimento notório de acontecimentos que sejam justificativos da necessidade de assistência inadiável do trabalhador ao membro do seu agregado familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa.
e) Motivos de força maior de natureza imprescindível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.	O indispensável	Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público através dos órgãos de comunicação social, será exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva de comparência do trabalhador na empresa. Sendo possível o trabalhador deverá participar o impedimento, por telefone, no próprio dia.
10 — Deslocação à escola dos filhos ou educandos.	Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola do responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, afim de se inteirar da respectiva situação educativa.	Comprovação por documento passado e autenticado pela respectiva escola.
11 — Candidatos a eleições para cargos públicos.	Durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.	Comprovação por documento passado e autenticado pela entidade legal.
12 — Doação gratuita de sangue	Até um dia	Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederem à recolha de sangue.
13 — Outros motivos prévios ou posteriormente aceites pela empresa para a justificação da falta.		
14 — As que por lei forem como tal qualificadas.		

Cláusula 65.ª

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda e prejuízo de quaisquer regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As faltas dadas pelos membros da direcção da associação sindical para desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos no n.º 6, alínea *a*), da cláusula 64.ª;

b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos do n.º 6, alínea *b*), da cláusula 64.ª;

c) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;

d) As faltas dadas por doença ou acidente em que o trabalhador não recorra à previdência ou ao seguro de trabalho e consequentemente não tenha direito ao subsídio de doença atribuído pela mesma empresa;

e) As faltas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 66.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;
b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 67.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias, salvo o referido no número seguinte.
2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 10 dias. A substituição, porém, só poderá ser feita quando o trabalhador indicar expressamente que a prefere.

Cláusula 68.ª

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, com duração até um ano, podendo, no entanto, este período ser prorrogado.
2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente por escrito.
3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho.
5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, desde que se apresente no dia útil seguinte à caducidade da licença.
6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.
7 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais.

Cláusula 69.ª

Formação profissional

1 — As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores condições que permitam a sua formação e aperfeiçoamento profissional, bem como, quando se justifique, acções de reconversão e reciclagem.
2 — Os trabalhadores terão direito a um máximo de 12 dias úteis em cada ano para acções de formação e aperfeiçoamento profissional.
3 — Para efeito das acções de formação e aperfeiçoamento profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos no seu direito a regalias.

Cláusula 70.ª

Suspensão temporária do contrato de trabalho

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
2 — É garantido o direito ao lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela empresa com justa causa apurada em processo disciplinar.
3 — Logo que termine o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.
4 — O contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.
5 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

Cláusula 71.ª

Licença sem retribuição nos contratos com prazo

1 — A entidade patronal pode atribuir também ao trabalhador com contrato a prazo, a pedido deste, licença sem retribuição.
2 — Tal licença ou suspensão de contrato de trabalho não impede a sua caducidade no termo do seu prazo.

CAPÍTULO VII

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 72.ª

Protecção da maternidade e da paternidade

A — Licença parental inicial

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.
2 — A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 da cláusula seguinte.
3 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.
4 — Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.
5 — Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6 — Na falta da declaração referida nos n.ºs 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7 — Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8 — A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

9 — A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

10 — É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

11 — A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

12 — O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 da presente cláusula, ou ao período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

13 — Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 caso se verifiquem as condições aí previstas à data dos factos referidos no número anterior.

14 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

15 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

16 — Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível, e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

B — Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensas de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

C — Tempo de trabalho

1 — Ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos poderá vir a ser reconhecido o direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário, mediante acordo entre as partes.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos previstos em legislação.

3 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a actividade em regime da adaptabilidade do período de trabalho.

4 — O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afecte as exigências da regularidade da aleitação.

D — Trabalho suplementar

1 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos da presente cláusula deste CCT.

E — Trabalho no período nocturno

1 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

F — Reinserção profissional

A fim de garantir uma plena reinserção profissional do trabalhador, após o decurso da licença para assistência a filho ou adoptado e para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, o empregador pode facultar a sua participação em acções de formação e reciclagem profissional.

G — Casos omissos

Tudo o que estiver omisso no presente capítulo sobre conciliação da vida familiar e profissional e protecção da maternidade e da paternidade rege-se em conformidade com o disposto no CT e na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 73.ª

Trabalho de menores

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade com o disposto no CT e na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de traba-

lho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

3 — O horário de trabalho deve possibilitar a participação do menor nos programas de educação ou formação profissional.

4 — É vedado à entidade patronal encarregar menores de serviços que exijam esforços e sejam prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

Cláusula 74.ª

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação em instituições de ensino.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses beneficiarão de igual tratamento.

3 — Os trabalhadores-estudantes gozam dos direitos previstos no CT e da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nomeadamente:

a) Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais;

b) Dispensa até duas horas por dia para frequência das aulas ou cursos, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;

c) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame;

d) Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos e do aproveitamento escolar.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 75.ª

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos termos legais.

2 — A entidade exerce o poder disciplinar através do conselho de gerência ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

Cláusula 76.ª

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes no presente CCT.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias de calendário sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal (ou de quem as suas vezes fizer) ou ao fim de um ano a contar do momento em que ela foi cometida.

Cláusula 77.ª

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

a) Repreensão verbal;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão sem vencimento;
d) Suspensão com justa causa.

As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de manifesta reincidência sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

2 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

4 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

5 — A suspensão em caso de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente grave poderá atingir 20 dias.

6 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de cinco dias e registadas no livro competente ou na ficha individual.

Cláusula 78.ª

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras que representem os trabalhadores;

d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após ter qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções, quando as não venham a exercer, seja então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a entidade patronal.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

Cláusula 79.ª

Consequências gerais de aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva, nos casos das alíneas *a*), *b*) e *d*) do n.º 1 da cláusula 78.ª, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 88.ª, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 87.ª

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância de retribuição perdida.

Cláusula 80.ª

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva ao trabalhador, este terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 78.ª, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração prevista nos termos da cláusula 87.ª, a indemnização será o dobro da fixada na cláusula 89.ª ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até ao final do período, consoante a que for mais elevada.

Cláusula 81.ª

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias, salvo se, no interesse da defesa, fundamentado por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois companheiros de trabalho pôe ele escolhidos;

b) A acusação tem de ser fundamentada na violação da lei ou deste CCT e deve ser lavada ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa, elaborada e escrita nos termos legais, com prova da sua recepção;

c) No acto da entrega da nota de culpa o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

d) O prazo da apresentação da defesa é de cinco dias a contar da recepção da nota de culpa;

e) Devem ser inquiridas as testemunhas pelo trabalhador;

f) Conforme o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão sindical ou ao delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias úteis;

g) A entidade patronal ou quem por ela for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão a referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciando;

h) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, mas com parecer desfavorável das entidades referidas na alínea anterior, só poderá ser proferida após decurso de cinco dias sobre o termo do prazo ali fixado e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas *a*), *b*), *e*), *f*) e *g*) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e consequente possibilidade de se aplicar a sanção.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso previamente até decisão final, no caso de se mostrar provável que a sua continuação ao serviço poderá levá-lo a reincidir na alegada infracção ou a interferir negativamente no desenvolvimento do processo, mantendo, porém, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

7 — Tratando-se de infracção manifesta e pouco grave a que corresponda no máximo suspensão até 10 dias, o processo disciplinar poderá ser dispensado a pedido, por escrito, do trabalhador, donde conste a aceitação prévia da sanção, devendo, para o efeito, ouvir o respectivo delegado sindical ou sindicato.

8 — A entidade patronal não pode invocar na rescisão com justa causa factos que não constem da comunicação prevista na alínea *b*) do n.º 3.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 82.ª

Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Rescisão por qualquer das partes ocorrendo justa causa;

d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no acto da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 83.ª

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo depois de devolver as quantias recebidas nos termos do n.º 3 da cláusula 82.ª, desde que haja acordo da entidade patronal.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a ele ou a coação da outra parte.

Cláusula 84.ª

Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caducará nos termos legais, nomeadamente:

a) Expirando o prazo por que foi estabelecido ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
b) Com a reforma do trabalhador na entidade patronal, solicitada por este ou pela entidade patronal, com obediência dos requisitos legais;
c) Verificando-se a morte ou a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou a entidade patronal o receber.

Cláusula 85.ª

Rescisão pela empresa com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar.

3 — A existência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou existência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

Cláusula 86.ª

Justa causa por parte da empresa

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da entidade patronal o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, tome imediatamente impossível o subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
b) Provocação repetida de conflitos com os outros trabalhadores da empresa;
c) Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
e) Inobservância repetida das regras de forma a prejudicar gravemente os seus companheiros de trabalho;
f) A redução anormal de produtividade do trabalhador;
g) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
h) Incitação à indisciplina;
i) Lesão culposa de interesses patronais sérios da empresa, nomeadamente o expresso na alínea *i*) da cláusula 14.ª;
j) Ofensas corporais à honra e dignidade dos superiores hierárquicos;
k) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

Cláusula 87.ª

Consequência do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito no caso referido no n.º 3 da cláusula 84.ª às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data da sentença, salvo as retribuições auferidas por trabalho para outra entidade patronal, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo de trabalho, com a dignidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 89.ª, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 88.ª

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
d) Aplicação de sanção abusiva;
e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensas corporais à sua honra ou dignidade;
g) Alteração das condições de trabalho, inclusive mudança de local do mesmo, em contravenção das disposições deste CCT e da lei.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de

acordo com as alíneas *b*) a *g*) do número anterior, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 89.ª

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas *b*) a *g*) do n.º 1 da cláusula 88.ª terá direito a uma indemnização por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses.

Cláusula 90.ª

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com aviso prévio de 60 dias, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 15 dias.

3 — Se o trabalhador abandonar o local de trabalho ou não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, podendo a entidade patronal para tal reter a compensar, total ou parcialmente, com retribuições e subsídios devidos ainda não pagos.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º será assinada pela empresa e desenvolvido ao trabalhador.

Cláusula 91.ª

Reestruturação dos serviços

1 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que neles prestam serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

2 — Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista na cláusula 89.ª além das férias e dos subsídios de férias e de Natal, na proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

CAPÍTULO XI

Actividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 92.ª

Actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais.

2 — Às entidades patronais é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Para efeitos deste CCT, entende-se por:

a) Delegado sindical o representante do Sindicato na empresa;
b) Comissão sindical a organização de delegados sindicais do mesmo Sindicato.

4 — A empresa dispensará um trabalhador a indicar pelo SETAA, delegado sindical ou não, para acompanhar as negociações anuais da convenção colectiva de trabalho que lhe é aplicável.

Cláusula 93.ª

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas nos termos do n.º 1 desta cláusula deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

4 — As reuniões referidas nos termos do n.º 2 desta cláusula deverão ser comunicadas à entidade patronal com 48 horas de antecedência.

5 — As reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 só poderão ser convocadas pelo Sindicato. Este comunicá-las-á à empresa e aos trabalhadores, com os prazos fixados, indicando a data e a hora em que pretende efectuar a reunião.

6 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato ou seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, devendo do facto dar conhecimento à entidade patronal ou ao seu representante.

7 — Os membros dos corpos gerentes da organização sindical ou seus representantes para contactar na empresa com trabalhadores, fora dos casos aqui previstos, terão de se identificar, nos termos da lei em vigor, à entidade patronal ou seu representante.

Cláusula 94.ª

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a fixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal. O local apropriado para a afixação é o indicado pela entidade patronal e de acordo com o delegado sindical.

2 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical. O crédito de horas referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de trabalho efectivo.

3 — Sempre que os delegados sindicais pretendam exercer o direito previsto no número anterior deverão avisar

por escrito a entidade com a antecedência mínima de doze horas.

4 — Nas reuniões efectuadas com a entidade patronal ou seu representante, a solicitação desta, o tempo despendido não é considerado para efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

5 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejarem.

6 — O exercício de funções sindicais não retira ao trabalhador a garantia de executar as funções que regularmente lhe eram cometidas.

Cláusula 95.ª

Número de delegados sindicais

O número de delegados sindicais em cada empresa será de 1 por cada 50 trabalhadores sindicalizados, até ao limite máximo de 10 delegados.

Cláusula 96.ª

Instalações

As empresas, desde que tenham condições, colocarão à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 97.ª

Princípios gerais

1 — Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 — As empresas obrigam-se a cumprir o regime de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola e florestal, nomeadamente o disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 98.ª

Princípios gerais

1 — A formação profissional constitui um instrumento para combater o défice de qualificação profissional e de escolarização que se verifica em Portugal, assumindo carácter estratégico para a construção de uma sociedade baseada no conhecimento e, consequentemente, para o desenvolvimento do País, potenciando o aumento da capacidade competitiva das empresas, da produtividade, da empregabilidade e da melhoria das condições de vida e de trabalho das pessoas.

2 — As empresas obrigam-se a cumprir o regime de formação profissional, nomeadamente o disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO XIV

Comissão partidária

Cláusula 99.ª

Constituição

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão partidária constituída por dois elementos efectivos — um representante do SETAA e um representante das associações.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão partidária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

Cláusula 100.ª

Competência

1 — Compete à comissão partidária:

a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissões no presente CCT;
c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2 — A deliberação da comissão partidária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração do anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

Cláusula 101.ª

Funcionamento e deliberações

1 — A comissão partidária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 99.ª, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

2 — A comissão partidária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente CCT.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da DGERT, da Secretaria de Estado do Emprego.

CAPÍTULO XV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 102.ª

Princípios gerais

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior («Comissão paritária»), as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente CCT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XVI

Direito à informação e consulta

Cláusula 103.ª

Princípios gerais

As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector, nomeadamente o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 104.ª

Disposições transitórias

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos.

Cláusula 105.ª

Manutenção das regalias adquiridas e declaração de maior favorabilidade

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas à data da entrada em vigor deste CCT.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis as disposições legais que estabelecem tratamento mais favorável que o do presente CCT.

3 — As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a maior favorabilidade global do presente CCT.

4 — O presente CCT revoga todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de âmbito regional aplicáveis aos trabalhadores pelo presente CCT abrangidos.

Cláusula 106.ª

Salvaguarda de direitos salariais

É garantido a todos os trabalhadores associados no Sindicato outorgante, cujo salário real, em 31 de Dezembro de 2010, era superior ao correspondente ao nível da sua categoria na tabela de remunerações mínimas referida no anexo III, então em vigor, um aumento mínimo de 1,5 % a partir de 1 de Janeiro de 2011, o qual incidirá sobre os salários reais praticados em 31 de Dezembro de 2010.

Cláusula 107.ª

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato

ANEXO I

Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos

I — Profissionais de engenharia

São profissionais de engenharia todos os trabalhadores com habilitações académicas a nível de curso superior, que confiram licenciatura, bacharelato ou qualquer outro oficialmente equiparado.

São profissionais de engenharia:

A — Licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária

1 — Definição:

1.1 — São os profissionais de engenharia, licenciados pelas universidades de engenharia agrária ou escolas veterinárias.

1 — Admissão:

1.1 — No acto de admissão será sempre exigido aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária diploma ou documento equivalente.

1.2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada licenciado, enviando cópia ao sindicato respectivo, no prazo de oito dias, um documento do qual conste, juntamente com a identificação do interessado, a definição de funções a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

1.3 — Salvo acordo em contrário a entidade patronal que admitir um licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que licenciado apresente para o efeito, no acto de admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

1.4 — Quando qualquer licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra, da qual seja associada, ser-lhe-á contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

1.5 — No seu primeiro emprego como licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária serão consideradas as seguintes condições:

a) Ter um período de experiência de seis meses;

b) Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade de rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;

c) Durante o período experimental é aplicável a designação de licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau I;

d) Terminado o período experimental referido nas alíneas *a*) e *b*), passará a licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária ao grau II, passando automaticamente ao fim de três anos ao grau III e do mesmo modo ao grau IV.

1.6 — Os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária com experiência profissional anterior efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhes estão destinadas. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva.

2 — Definição de categoria:

A diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das funções nela desempenhas pelos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária não permite estabelecer uma listagem comportando enumeração e caracterização daquelas funções.

De facto os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente mais complexos no domínio da sua especialização e, igualmente, adquirirem conhecimentos mais vastos da actividade empresarial. É assim possível aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária desenvolverem a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como produção, conservação, transporte, qualidade, investigação, desenvolvimento, projectos, estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção, segurança, actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

Evolução das carreiras dos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária:

a) O licenciado do grau I passa ao grau II no fim do período experimental;

b) O licenciado do grau II passa ao grau III após um ano naquela categoria.

B — Engenheiros técnicos agrários

1 — Definição:

1.1 — É todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis em Engenharia é feita pelo grau I que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

2.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3 — Preenchimento de lugares e cargos:

3.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente, no acto da sua admissão.

3.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

a) Admissão;
b) Mudança de carreira;
c) Nomeação;
d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas *b*), *c*) e *d*). O preenchimento de lugares e cargos obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

a) Estar ao serviço da empresa;
b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade da prevalência referida no n.º 3.4.

II — Agentes técnicos agrícolas

1 — Definição:

1.1 — Todo o profissional a nível técnico-profissional ou equiparado, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, habilitado a estudar, coordenar, orientar e executar acções nos seguintes sectores

da agricultura: produção vegetal, produção animal, actividade técnico-comercial e na agro-indústria:

a) Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento;
b) A admissão de agente técnico agrícola é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica;
c) A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

III — Trabalhadores de armazéns

1 — Condições de admissão:
1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

IV — Trabalhadores administrativos

1 — Condições de admissão:
1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais ou o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrada em vigor deste contrato.
1.2 — A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.
1.3 — A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.
1.4 — O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas nos números anteriores trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.
1.5 — A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.
2 — Acessos:
2.1 — Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3.
2.2 — Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.
2.3 — Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

V — Trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

1 — Condições de admissão:
1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.
2 — Acesso:
2.1 — Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respectivo CAP, quando tal exista e ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.
3 — Promoção:
3.1 — Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para os trabalhadores, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

VI — Trabalhadores da construção civil

1 — Condições de admissão:
1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.
2 — Acesso:
2.1 — Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respectivo CAP, quando tal exista e ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.
3 — Promoção:
3.1 — Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para os trabalhadores, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

VII — Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão:
1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.
1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 18 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos de electricista ou montador electricista.
1.3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que possuam CAP ou que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos cinco anos de efectivo serviço.
1.4 — A comprovação dos anos de serviço previstos nos números anteriores poderá ser feita por documento

assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda por atestado pelo engenheiro electrónico, devidamente habilitado, sob sua responsabilidade, devendo as assinaturas serem reconhecidas pelo notário.

2 — Acesso:

2.1 — Os ajudantes serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

3.2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico.

3.3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

VIII — Trabalhadores metalúrgicos

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respectivo CAP, quando tal exista e ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3 — Promoção:

3.1 — Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para os trabalhadores, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

IX — Trabalhadores rodoviários

1 — Condições de admissão:

1.1 — Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2 — Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações mínimas exigidas por lei.

1.3 — Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição será acompanhado por um ajudante de motorista.

2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e podem ser adquiridos no sindicato outorgante.

2.3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

Adegueiro. — É o trabalhador responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

Agente técnico agrícola. — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino. — É o trabalhador que auxilia o guardador, tratador ou campino na guarda, alimentação e na limpeza dos animais e instalações e na conservação das vedações.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa. — É o trabalhador que executa o trabalho de introdução de cereais na debulhadora ou de palha para prensar na prensa.

Apontador. — É o trabalhador que regista as presenças e executa outras tarefas suplementares.

Arrozeiro. — É o trabalhador responsável pela preparação do terreno para as sementeiras ou plantações de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara, assim como à sua colheita e armazenamento.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área

administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefonicamente ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Auxiliar de veterinário. — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada ou experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

Biólogo. — É o trabalhador licenciado que efectua pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos da biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética e microbiologia, especialmente nos campos da medicina pecuária e agricultura.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e o registo de movimento relativo a transacções da caixa e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos designados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Caldeireiro. — É o trabalhador que, na caldeira de fabrico de aguardente bagaceira ou vinícola, executa as tarefas necessárias à sua feitura desde que aquela seja integrada na exploração agrícola e funcione apenas na época de campanha; responsável pelos trabalhos de fabrico de aguardente vitícola e bagaceira em caldeira que seja de parte integrante da exploração agrícola e funcione só em época de campanha.

Calibrador de ovos. — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção e calibragem de ovos.

Capataz agrícola. — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar também tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Carreiro ou almocreve. — É o trabalhador que conduz e manobra todos os veículos de tracção animal, podendo cuidar da alimentação e limpeza dos respectivos animais e suas instalações.

Caseiro. — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por esta, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas, e pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções da entidade patronal.

Chefe de secção (apoio e manutenção). — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na área oficinal.

Chefe de secção (administrativo e afins). — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos ou actividades afins.

Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos. — É o trabalhador que monta, desbasta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também o responsável pela sua alimentação e limpeza quando se encontram em estábulos.

Director-geral. — É o trabalhador que define e fomenta a política da empresa, cuja actividade planeia e dirige, com a colaboração dos directores de serviço e outros quadros superiores, de acordo com os poderes que lhe são delegados.

Director de serviços. — É o trabalhador que planeia, supervisiona, coordena e controla todas as actividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as directrizes emanadas pelo director geral, administrador ou seus delegados.

Emetrador ou ajuntador. — É o trabalhador que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha e de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

Empador ou armador de vinha. — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparado destas, aplicando-as.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que executa a movimentação de materiais e produtos, podendo utilizar e conduzir máquinas e aparelhos específicos de elevação e transporte.

Encarregado (apoio e manutenção). — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na respectiva área profissional.

Encarregado de exploração agrícola. — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respectivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração; que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola ou pecuária, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

Encarregado de sector. — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

Engenheiro agrónomo. — É o trabalhador licenciado que efectua pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos e aplica os conhecimentos científicos à agricultura e pecuária.

Engenheiro agrícola (produção vegetal). — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento agrícola na produção vegetal.

Engenheiro agrícola (produção animal). — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento agrícola na produção vegetal.

Engenheiro florestal. — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento florestal na produção florestal.

Engenheiro técnico agrário. — É o trabalhador bacharel ou equiparado que desenvolve técnicas e orienta a sua aplicação nas áreas da produção agrária, correcção de solos e construções relacionadas com a exploração agro-pecuária e de mecanização da actividade agrícola.

Enxertador. — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

Espalhador de química. — É o trabalhador que executa trabalho de química, utilizando, quando necessário, pulverizadores, manuais ou mecanizados, cuja deslocação dependa do esforço directo do trabalhador.

Feitor. — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola,

pecuária e silvícola, podendo gerir e representar o empresário ou produtor.

Fiel de armazém agrícola. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios agrícolas em instalações ou locais reservados para o efeito.

Gadanhador. — É o trabalhador que executa trabalhos de gadanha no corte de cereais, fenos, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

Guarda de portas de água. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e fechar dos canais.

Guarda de propriedade ou guarda de recursos florestais. — É o trabalhador que zela pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda e regista ou controla as saídas de pessoas, mercadorias, veículos, equipamentos e materiais.

Guarda, tratador de gado ou campino. — É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e restante maneio do gado, quer seja em manda, rebanho ou vara quer seja em estábulo, competindo-lhe também a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações.

Jardineiro. — É o trabalhador especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite em jardins e espaços verdes ou para fins comerciais.

Limpador ou esgalhador de árvores. — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou ferramentas manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande ou médio porte, nomeadamente de ramos ou arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

Médico veterinário. — É o trabalhador licenciado que efectua estudos sobre conceitos e métodos, aperfeiçoa-os ou aplica os conhecimentos científicos no âmbito da medicina veterinária.

Mestre lagareiro. — É o trabalhador responsável pelo serviço de azeite e de todas as operações realizadas no lagar, coordenando a execução dos respectivos trabalhos.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo licença de condução, conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

Motosserrista. — É o trabalhador que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores.

Oficial de construção civil. — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos e executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, verifica o trabalho por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadras e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias com esquema, desenhado, interpreta o desenho.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial metalúrgico. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas ou motores, bem como toda a gama de alfaias agrícolas, e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal e prepara-o para a execução dos programas, sendo responsável pelo cumprimento dos prazos para a operação; acciona e vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; corrige os possíveis erros detectados e anota os campos utilizados nas diferentes máquinas; classifica.

Operador de inseminação artificial. — É o trabalhador que procede à inseminação artificial de animais utilizando técnicas adequadas tendo em vista a reprodução e o melhoramento dos efectivos pecuários.

Operador de linha de engarrafamento. — É o trabalhador que procede ao engarrafamento de vinhos, azeites, águas, refrigerantes, sumos de fruta e outros líquidos, utilizando os processos manuais ou mecânicos, executando tarefas complementares ao engarrafamento, nomeadamente lavagem, enchimento, rotulagem, rolhagem, triagem e embalagem.

Operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador que, quando habilitado, conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Operador de máquinas industriais ou florestais. — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas industriais agrícolas pesadas e respectivas alfaias, escavadoras ou máquinas de terraplanagem, ripagem ou surribadores, e para a condução das quais se encontra habilitado.

Operador de linha de produção. — É o trabalhador que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção.

Ordenhador. — É o trabalhador que especializado em ordenha, quer mecânica quer manual.

Podador. — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e rejuvenescimento das plantas.

Praticante avícola. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

Praticante de operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador sem qualquer prática na execução de trabalhos agrícolas com tractores.

Prático apícola. — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

Prático piscícola. — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros ou similares.

Queijeiro. — É o trabalhador que, com conhecimentos práticos, fabrica o queijo em empresas de características agro-pecuárias e que cuida da higiene e limpeza de todos os utensílios conducentes ao seu fabrico. Executa trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros ou similares.

Resineiro. — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de resina.

Sapador florestal. — É o trabalhador que previne incêndios e dá apoio ao seu combate, respeitando todas

as fases do ciclo de vida da fauna e da flora florestais e normas de segurança, higiene e saúde e de protecção do ambiente.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa; entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Servente avícola. — É o trabalhador que sob a orientação do trabalhador avícola colabora no exercício das funções deste.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dos referentes às dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico oficial de contas. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Técnico de computador. — É o trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico de aquicultura. — É o trabalhador que executa as actividades necessárias à operação e manutenção de uma unidade agrícola de peixes, moluscos, crustáceos e algas em meios aquáticos.

Técnico de produção agrária. — É o trabalhador qualificado que coordena e executa as actividades de uma exploração agrícola, assegurando a quantidade e qualidade de produção, a saúde e segurança no trabalho, a preservação do meio ambiente e a segurança alimentar dos consumidores.

Técnico de jardinagem e espaços verdes. — É o trabalhador qualificado que coordena e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projecto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de protecção do ambiente.

Técnico de gestão agrícola. — É o trabalhador que planeia a execução das operações tecnológicas das diversas actividades agrícolas; orienta as tarefas inerentes à produção vegetal e animal; demonstra, de forma correcta, a realização das operações tecnológicas do sector agro-pecuário; utiliza os factores de produção de modo a atingir os objectivos da empresa; prepara para a comercialização os diferentes produtos agrícolas; fomenta o espírito associativo e aplica os princípios correctos de gestão agrícola.

Técnico de gestão equina. — É o trabalhador que domina perfeitamente os princípios que são as bases fundamentais da doutrina equestre; conhece e utiliza correctamente, em toda a sua extensão, as bases psicológicas do ensino do cavalo.

Técnico de turismo ambiental e rural. — É o trabalhador que coordena e dirige as actividades de uma exploração turística em ambiente rural.

Técnico florestal. — É o trabalhador que intervém no domínio da actividade florestal pela produção, valorização e comercialização de bens e serviços. Organiza e dirige as tarefas e operações que decorrem da actividade florestal, controlando as técnicas a aplicar e procede à análise de resultados obtidos; procede a acções de vulgarização e assistência técnica promovendo o desenvolvimento regional e a melhoria das condições de vida de acordo com as potencialidades e programas de desenvolvimento florestal; sensibiliza as produções para o associativismo e para a protecção e conservação dos recursos naturais.

Técnico de processamento e controlo de qualidade. — É o trabalhador que coordena, organiza e executa as operações relativas ao processamento dos produtos alimentares, aplicando as técnicas e métodos analíticos e estatísticos no controlo total da qualidade dos géneros alimentícios frescos e transformados, sob os aspectos sensorial, higieno-sanitário, nutricional e legal.

Tirador de cortiça amadia ou empilhador. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça amadia ou ao seu empilhamento.

Tirador de cortiça falca ou bóia. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça falca.

Tosquiador. — É o trabalhador, de preferência habilitado com a respectiva carteira profissional, que corta lã aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensacagem e armazenamento.

Trabalhador de adega. — É o trabalhador que durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, fabrico e envasilhamento de bebidas alcoólicas sob a orientação do adegueiro.

Trabalhador agrícola. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais e

que normalmente exigem um maior dispêndio de esforço físico, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de árvores e de plantas.

Trabalhador auxiliar (agrícola e avícola). — É o trabalhador que, devido a deficiências físicas, idade ou qualquer outra incapacidade, devidamente comprovada pelos serviços da segurança social, só pode executar diversas tarefas simples dentro da exploração agrícola ou pecuária e avícola.

Trabalhador avícola. — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfecção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos avícolas.

Trabalhador avícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves, apanha de ovos, trabalhando nas salas de incubação. Colabora na vacinação.

Trabalhador cunícola. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

Trabalhador cunícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos, cuida das crias e colabora na vacinação. Tem a seu cargo juntar as coelhas aos coelhos para cobrição, registando as respectivas datas, assim como as do nascimento das crias.

Trabalhador de descasque de madeiras. — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

Trabalhador de estufas. — É o trabalhador que em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

Trabalhador de estufas qualificado. — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz sementeiras e tratamentos fitossanitários em plantas ou semeadas em viveiros ou em estufas e poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas ou viveiros ou em estufas; procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

Trabalhador frutícola. — É o trabalhador que executa os trabalhos de calibragem, colocação de frutas em embalagens e o seu armazenamento em instalações apropriadas ou em frigoríficos.

Trabalhador hortoflorícola ou hortelão. — É o trabalhador que sem qualquer especialização executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de fruta, outros produtos hortícolas e de flores.

Trabalhador de lagar. — É o trabalhador que durante a campanha da azeitona, dentro do lagar de azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração sob a orientação do mestre.

Trabalhador de salina. — É o trabalhador que procede ao ajuntamento do sal nas respectivas salinas, utilizando para o efeito o rodo.

Trabalhador de valagem. — É o trabalhador que procede à abertura e limpeza de valas de admissão ou escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas no Inverno e desembocar valas não são considerados de valagem.

Vendedor. — É o trabalhador que fora do estabelecimento promove e procede à venda das mercadorias.

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Director-geral	1 083
2	Biólogo Engenheiro agrónomo Engenheiro agrícola (produção vegetal) Engenheiro agrícola (produção animal) Engenheiro florestal Médico veterinário	894
3	Director de serviços Engenheiro técnico agrário Técnico oficial de contas	865
4	Agente técnico agrícola Técnico de aquicultura Técnico florestal Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de jardinagem e espaços verdes Técnico de processamento e controlo de qualidade Técnico de produção agrária Técnico de turismo ambiental e rural	732
5	Chefe de secção (apoio e manutenção) Chefe de secção (administrativos e afins)	720
6	Operador de inseminação artificial Técnico administrativo	671
7	Encarregado (apoio e manutenção) Sapador florestal Secretário de direcção Técnico de computador	650
8	Caixa Oficial electricista de 1.ª Oficial metalúrgico de 1.ª Assistente administrativo de 1.ª Operador de computador	575
9	Capataz agrícola Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor	547
10	Assistente administrativo de 2.ª Motorista Oficial de construção civil de 1.ª Oficial metalúrgico de 2.ª Oficial electricista de 2.ª	518
11	Adegueiro Arrozeiro Assistente administrativo de 3.ª Auxiliar de veterinário Caldeireiro Empregado de armazém Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Limpador ou esgalhador de árvores	513

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
11	Mestre lagareiro Motosserrista Operador de máquinas agrícolas Operador de máquinas industriais ou florestais Operador de linha de engarrafamento Podador Resineiro Tirador de cortiça amadia e empilhador Tosquiador Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado	513
12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Emetrador ou ajuntador Espalhador de química Fiel de armazém agrícola Gadanhador Guarda de propriedade ou guarda de recursos florestais (*a*) Guarda de portas de água Guarda, tratador de gado ou campino Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Oficial de construção civil de 2.ª Operador de linha de produção Queijeiro Tirador de cortiça falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador agrícola Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Trabalhador de salina	507
13	Ajudante de motorista Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino Carreiro ou almocreve Caseiro Ordenhador Trabalhador cunícola Trabalhador frutícola Trabalhador hortofrutícola ou hortelão	502
14	Calibrador de ovos Praticante avícola Servente avícola Trabalhador auxiliar (agrícola e avícola) Trabalhador avícola	491

(*a*) Tratando-se de guarda florestal auxiliar, aufere como remuneração mínima mensal o índice mais baixo do estipulado para a categoria de guarda florestal da respectiva carreira da função pública (204), em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril, e nos termos da Portaria n.º 88-A/2007, de 18 de Janeiro.

As funções do guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

§ único. A todas as denominações das profissões constantes da tabela de remunerações mínimas mensais ao género masculino aplica-se o correspondente no feminino.

ANEXO IV

Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

(Em euros)

Níveis de enquadramento	Salário sem proporcionais (dia)	Proporcional de férias (dia)	Proporcional de sub. férias (dia)	Proporcional de sub. Natal (dia)	Salário a receber com proporcionais (dia)
11	27,90	3,30	3,30	3,30	37,80
12	26,80	3,20	3,20	3,20	36,40
14	25,60	3,10	3,10	3,10	34,90
15	24,40	2,90	2,90	2,90	33,10

Lisboa, 14 de Julho de 2011.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Portalegre:

António Manuel Martins Bonito, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Venâncio, mandatário.

Depositado em 3 de Agosto de 2011, a fl. 114 do livro n.º 11, com o n.º 136/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outra — Alteração salarial e outras.

Revisão do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios, a ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, publicado

no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.ºs 19, de 22 de Maio de 2006, 25, de 8 de Julho de 2007, 20, de 29 de Maio de 2008, republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 17, de 8 de Maio de 2009, 16, de 29 de Abril de 2010, e 18, de 15 Maio de 2010.

Cláusulas alteradas:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam quaisquer actividades representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT aplica-se às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria.

3 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato colectivo de trabalho, a aplicação da tabela salarial e subsídio de refeição, com efeitos a partir da entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria não filiados nos organismos outorgantes.

4 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange 210 empregadores e 27 300 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — *(Mantém-se.)*

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição, constantes nos anexos IV e V deste contrato, independentemente da data da sua publicação, produzem efeitos a partir das datas constantes das alíneas *a*) e *b*) e o restante clausulado vigorará por dois anos, contados a partir da data da republicação em 2009:

a) Anexo IV — tabela I — de 1 de Março até 30 de Junho de 2011, e tabela II — de 1 de Julho de 2011 até 29 de Fevereiro de 2012;

b) Anexo V — tabela I — de 1 de Março até 30 de Junho de 2011, e tabela II — de 1 de Julho de 2011 até 29 de Fevereiro de 2012.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a próxima revisão do clausulado ocorrerá em 2012, nomeadamente quanto ao disposto na alínea *d*) do n.º 1 da cláusula 28.ª

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

6 — *(Mantém-se.)*

7 — *(Mantém-se.)*

8 — *(Mantém-se.)*

Cláusula 92.ª

Disposição final

O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável do que os anteriores.

Cláusula 93.ª

Disposição final

1 — Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.ºs 19, de 22 de Maio de 2006, 25, de 8 de Julho de 2007, 20, de 29 de Maio de 2008, republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, 16, de 29 de Abril de 2010, e 18, de 15 de Maio de 2010, que não foram objecto da presente revisão.

2 — O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

Foi acordada a seguinte tabela salarial e subsídio de refeição:

I — Tabela salarial e subsídio de refeição a vigorar de 1 de Março até 30 de Junho de 2011

Grupo	Remuneração (euros)
A	847,50
B	732,50
C	638,50
D	572
E	531
F	485
G	485
H	485
I	485
J	485

Subsídio de refeição — mantém-se em € 2,35 nos termos definidos na cláusula 75.ª

II — Tabela salarial e subsídio de refeição a vigorar de 1 de Julho de 2011 até 29 de Fevereiro de 2012

Grupo	Remuneração (euros)
A	864,50
B	748
C	651
D	583
E	542
F	492,50
G	487
H	486,50
I	486
J	485

Subsídio de refeição — mantém-se em € 2,35 nos termos definidos na cláusula 75.ª

ANEXO V

Sector administrativo

Tabela salarial e subsídio de refeição

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

I — Tabela salarial e subsídio de refeição a vigorar de 1 de Março até 30 de Junho de 2011

Grupo	Remuneração (euros)
A	813,50
B	755
C	711,50
D	655
E	640
F	571
G	513
H	485

Subsídio de refeição — mantém-se em € 2,35 nos termos definidos na cláusula 75.ª

II — Tabela salarial e subsídio de refeição a vigorar de 1 de Julho de 2011 até 29 de Fevereiro de 2012

Grupo	Remuneração (euros)
A	829,50
B	770
C	725,50
D	667,50
E	652,50
F	582
G	523
H	485

Subsídio de refeição — mantém-se em € 2,35 nos termos definidos na cláusula 75.ª

Porto, 17 de Junho de 2011.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios:

Luís Manuel Carreira Fiadeiro, mandatário.

Pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar:

Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.
António Fernandes Costa, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.
António Fernandes Costa, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;
SINPICVAT — Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis;
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;
Sindicato do Calçado, Malas e Afins, Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;
SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 5 de Julho de 2011. — A Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira*.

Depositado em 1 de Agosto de 2011, a fl. 114 do livro n.º 11, com o n.º 132/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro — Alteração salarial e outras.

Revisão do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios, a ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, n.º 29, de 8 de Agosto de 2007, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, e republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 21, de 8 de Junho de 2009, e n.º 17, de 8 de Maio de 2010.

Cláusulas alteradas:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam quaisquer actividades representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifício e pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas e sindicato outorgante.

2 — O presente CCT aplica-se às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria.

3 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato colectivo de trabalho, a aplicação da tabela salarial e subsídio de refeição, com efeitos a partir da entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria não filiados nos organismos outorgantes.

4 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange 210 empregadores e 27 300 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — *(Mantém-se.)*

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição, constantes nos anexos IV e V deste contrato, independentemente da data da sua publicação, produzem efeitos a partir das datas constantes das alíneas *a*) e *b*) e o restante clausulado vigorará por dois anos, contados a partir da data da republicação em 2009:

a) Anexo IV — tabela I — 1 de Março até 30 de Junho de 2011 e tabela II — 1 de Julho de 2011 até 29 de Fevereiro de 2012;

b) Anexo V — tabela I — 1 de Março até 30 de Junho de 2011 e tabela II — 1 de Julho de 2011 até 29 de Fevereiro de 2012.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a próxima revisão do clausulado ocorrerá em 2012, nomeadamente quanto ao disposto na alínea *d*) do n.º 1 da cláusula 28.ª

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

6 — *(Mantém-se.)*

7 — *(Mantém-se.)*

8 — *(Mantém-se.)*

Cláusula 92.ª

Disposição final

O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável do que os anteriores.

Cláusula 93.ª

Disposição final

1 — Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, n.º 29, de 8 de Agosto de 2007, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, e republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2009, e n.º 17, de 8 de Maio de 2010, que não foram objecto da presente revisão.

2 — O regime constante do presente CCT entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

Foi acordada a seguinte tabela salarial e subsídio de refeição:

I — Tabela salarial e subsídio de refeição a vigorar de 1 de Março até 30 de Junho de 2011

Grupo	Remuneração (em euros)
A	847,50
B	732,50
C	638,50
D	572
E	531
F	485
G	485
H	485
I	485
J	485

Subsídio de refeição — Mantém-se em € 2,35 nos termos definidos na cláusula 75.ª

II — Tabela salarial e subsídio de refeição a vigorar de 1 de Julho de 2011 até 29 de Fevereiro de 2012

Grupo	Remuneração (em euros)
A	864,50
B	748
C	651
D	583
E	542
F	492,50

Grupo	Remuneração (em euros)
G	487
H	486,50
I	486
J	485

Subsídio de refeição — mantém-se em € 2,35 nos termos definidos na cláusula 75.ª

ANEXO V

Sector administrativo

Tabela salarial e subsídio de refeição

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

I — Tabela salarial e subsídio de refeição a vigorar de 1 de Março até 30 de Junho de 2011

Grupo	Remuneração (em euros)
A	813,50
B	755
C	711,50
D	655
E	640
F	571
G	513
H	485

Subsídio de refeição — mantém-se em € 2,35 nos termos definidos na cláusula 75.ª

II — Tabela salarial e subsídio de refeição a vigorar de 1 de Julho de 2011 até 29 de Fevereiro de 2012

Grupo	Remuneração (em euros)
A	829,50
B	770
C	725,50
D	667,50
E	652,50
F	582
G	523
H	485

Subsídio de refeição — mantém-se em € 2,35 nos termos definidos na cláusula 75.ª

Porto, 17 de Junho de 2011.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios:

Luís Manuel Carreira Fiadeiro, mandatário.

Pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar:

Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

Fernando Ferreira Marmelo, mandatário.
Osvaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Fernando Ferreira Marmelo, mandatário.
Osvaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Depositado em 1 de Agosto de 2011, a fl. 114 do livro n.º 11, com o n.º 133/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Alteração salarial e outras.

Alteração ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 23, de 22 de Junho de 2010.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo aplica -se em todo o território nacional e obriga:

a) Todas as empresas que exerçam qualquer das actividades representadas pela ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção nela inscritas, a saber: confecção de vestuário em série ou por medida, masculino e feminino e de criança, exterior e interior (incluindo alfaiataria e modista, fatos, coletes, casacos, camisas, casaquinhos, toucas, vestidos, sobretudos, calças, gabardinas, blusões, robes, cintas e *soutiens,* blusas, pijamas, camisas de noite, gravatas, lenços, cuecas, fatos de banho, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários e forenses, fatos de trabalho, batas, etc., guarda-roupas figurados, etc.), artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pêlo e de pano; roupas de casa e roupas diversas; estilistas, costureiras, bordadeiras e tricotadeiras; todos os restantes tipos de confecção em tecido, malha, peles de abafo, peles sem pêlo, napas e sintéticos para homem, mulher e criança e veículos motorizados, automóveis e aeronaves; chapéus de pano e palha, bonés, boinas, flores e encerados; fatos desportivos, artigos desportivos, tendas de campismo, toldos e encerados para festas, veículos automóveis, aeronaves, etc.; bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar; todos os restantes tipos de confecção; outras actividades afins do sector de vestuário e confecção, compreendendo-se nestas, também, a comercialização dos produtos confeccionados; outras actividades exercidas por todas as empresas ou

instituições do sector industrial e comercial e de serviços, etc.; fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha;

b) Os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

2 — . . . .

3 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange cerca de 6000 empregadores e 100 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — . . . .

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir das datas constantes da alínea *a*) e o restante clausulado por dois anos, não podendo ser revisto antes do decurso destes períodos de vigência.

a) Anexo I — tabela I — 1 de Março até 30 de Junho de 2011 e tabela II — 1 de Julho de 2011 até 29 de Fevereiro de 2012.

3 — . . . .

4 — . . . .

5 — . . . .

6 — . . . .

7 — . . . .

8 — . . . .

Cláusula 103.ª

Disposição final

1 — Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 23, de 22 de Junho de 2010, e que não foram objecto da presente revisão.

2 — O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO I

Tabela salarial

I — Tabela salarial a vigorar entre 1 de Março e 30 de Junho de 2011

Grupo	Remunerações mínimas (euros)
A	809
B	704
C	638,50
D	572
E	531
F	495
G	485
H	485
I	485

II — Tabela salarial a vigorar entre 1 de Julho de 2011 e 29 de Fevereiro de 2012

Grupo	Remunerações mínimas (euros)
A	831
B	729
C	651
D	583
E	542
F	505
G	488
H	485
I	485

Subsídio de refeição — mantém-se em € 2,40, nos termos definidos na cláusula 42.ª

Porto, 19 de Julho de 2011.

Pela ANIVEC/APIV — Associação das Indústrias de Vestuário e Confecção:

Alexandre Monteiro Pinheiro, mandatário.
Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo, mandatária.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

António de Jesus Marques, mandatário.
Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.
Maria Madalena Gomes de Sá, mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;
SINPICVAT — Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis;
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;
Sindicato do Calçado, Malas e Afins, Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;

Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 3 de Agosto de 2011, a fl. 114 do livro n.º 11, com o n.º 135/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Acordam e entregam para depósito, nos termos dos artigos 491.º, 492.º e 494.º do Código do Trabalho, o seguinte:

1.º Revisão parcial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, nos termos constantes dos documentos em anexo:

Alterações ao clausulado (doc. 1);
Anexo III, «Regulamento de avaliação de desempenho» (doc. 2);
Anexo IV, «Reestruturação da carreira docente» (doc. 3).

2.º Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

3.º Revisão, com efeitos a partir de 1 de Setembro de 2011, das tabelas salariais acordadas entre as mesmas partes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2009, nos termos constantes do documento anexo:

Anexo V, «Tabelas salariais» (doc. 4).

4.º Estas tabelas substituem as constantes do anexo V do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2009, nos termos agora revistos, do qual passam a fazer parte integrante.

5.º Junta-se, nos termos do artigo 494.º, n.º 2, do Código do Trabalho, texto consolidado (doc. 5).

Declaração

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea *g*), do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção, celebrada entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e FENPROF, abrange 500 empregadores e 35 224 trabalhadores.

Lisboa, 25 de Maio de 2011.

Pela AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

João Alvarenga Fernandes, mandatário.

Pela FENPROF — Federação Nacional dos Professores, em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

Sindicato dos Professores do Norte (SPN);
Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC);
Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL);
Sindicato dos Professores da Zona Sul (SPZS);
Sindicato dos Professores da Madeira (SPM);
Sindicato dos Professores da Região Açores (SPRA):

Anabela Batista Cortez Sotaia, mandatária.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Anabela Batista Cortez Sotaia, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom:

Anabela Batista Cortez Sotaia, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e de Actividades Diversas (STAD):

Anabela Batista Cortez Sotaia, mandatária.

(doc. 1)

Clausulado

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1 — . . . .
2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano, serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de Setembro.
3 — . . . .

Artigo 7.º-A

Formação profissional

1 — . . . .
2 — . . . .
3 — . . . .
4 — Todos os trabalhadores têm direito a 35 horas de formação profissional certificada.
5 — . . . .
6 — . . . .
7 — . . . .
8 — . . . .
9 — . . . .
10 — . . . .
11 — . . . .

Artigo 13.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 11.º a 12.º é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

a) ....
b) ....
c) ....
d) ....
e) ....
f) ....
g) ....
h) ....

2 — ....
3 — ....
4 — ....

Artigo 14.º

Regras quanto à elaboração do horário lectivo dos docentes

1 — ....
2 — ....
3 — ....
4 — ....
5 — ....
6 — Para conversão do horário lectivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em blocos lectivos de 90 minutos será utilizada a seguinte tabela:

Horário lectivo [artigo 11.º-A, n.º 1, alínea *c*)]	Blocos de 90 minutos	
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades
25 horas	12,5	1,5
24 horas	12	1
23 horas	11,5	1
22 horas	11	1
21 horas	10,5	1
20 horas	10	1
19 horas	9,5	1
18 horas	9	1
17 horas	8,5	0,5
16 horas	8	0,5
15 horas	7,5	0,5
< 15 horas.................	Horas lectivas/2	0,5

7 — ....

Artigo 22.º

Férias — Princípios gerais

1 — ....
2 — ....
3 — ....
4 — ....
5 — ....
6 — ....
7 — ....
8 — ....
9 — ....
10 — ....
11 — ....
12 — ....
13 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de gozo de férias, serão as mesmas suspensas, desde que o estabelecimento de ensino seja, logo que possível, informado do facto, prosseguindo logo após o impedimento o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo à entidade patronal na falta de acordo a marcação dos dias de férias não gozados.
14 — ....
15 — ....
16 — ....
17 — ....
18 — ....
19 — ....
20 — ....

Artigo 29.º

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas, além das que por lei forem como tal qualificadas:

a) ....
b) ....
c) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas anteriores, quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;
d) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos, por ocasião do casamento do trabalhador;
e) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
f) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;
g) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;
h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, consulta médica marcada pelo sistema de saúde do trabalhador e devidamente justificada pela instituição, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho ou educando menor;
j) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;
k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
l) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;

m) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social.

2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .
5 — . . . .
6 — . . . .
7 — . . . .
8 — . . . .
9 — . . . .
10 — . . . .
11 — . . . .

Artigo 43.º

Docentes em acumulação

1 — . . . .
2 — Os trabalhadores docentes em regime de acumulação não podem ser enquadrados nos níveis G6, G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, salvo se o contrário resultar do seu tempo de serviço.

Artigo 46.º

Parentalidade

A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos direitos previstos na lei.

Artigos 47.º a 51.º

(Eliminados.)

Artigo 47.º (anterior artigo 52.º)

Trabalhadores-estudantes

. . . .

Artigo 48.º (anterior artigo 53.º)

Trabalho de menores

. . . .

Artigo 49.º (anterior artigo 54.º)

Regime de cessação dos contratos de trabalho

. . . .

Artigo 50.º (anterior artigo 55.º)

Processos disciplinares

. . . .

Artigo 51.º (anterior artigo 56.º)

Previdência — Princípios gerais

. . . .

Artigo 52.º (anterior artigo 57.º)

Subsídio de doença

. . . .

Artigo 53.º (anterior artigo 58.º)

Invalidez

. . . .

Artigo 54.º (anterior artigo 59.º)

Seguros

. . . .

Artigo 55.º (anterior artigo 60.º)

Direito à actividade sindical no estabelecimento

. . . .

Artigo 56.º (anterior artigo 61.º)

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 60.º é o seguinte:

a) . . . .
b) . . . .
c) . . . .
d) . . . .

2 — Nos estabelecimentos a que se refere a alínea *a*) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 62.º

Artigo 57.º (anterior artigo 62.º)

Tempo para o exercício das funções sindicais

. . . .

Artigo 58.º (anterior artigo 63.º)

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

. . . .

Artigo 59.º (anterior artigo 64.º)

Cedência de instalações

. . . .

Artigo 60.º (anterior artigo 65.º)

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

. . . .

Artigo 61.º (anterior artigo 66.º)

Quotização sindical

. . . .

Artigo 62.º (anterior artigo 67.º)

Greve

. . . .

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Artigo 63.º (anterior artigo 68.º)

Constituição

. . . .

Artigo 64.º (anterior artigo 69.º)

Competência

. . . .

Artigo 65.º (anterior artigo 70.º)

Funcionamento

1 — . . . .
2 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.
3 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.
4 — . . . .
5 — As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
6 — . . . .

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Artigo 66.º (anterior artigo 71.º)

Transmissão e extinção do estabelecimento

. . . .

Artigo 67.º (anterior artigo 72.º)

Aplicação no tempo dos novos níveis salariais

1 — São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis A11, A10 e A9, B10, B9 e B8 e D11, D10 e D9, sendo substituídos pelo A9, B8 e D9, respectivamente.
2 — São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis L11, L10 e L9 e M9, sendo substituídos pelo L8 e pelo M8, respectivamente.
3 — A eliminação dos níveis de entrada e a sua substituição de acordo com os números anteriores traduz-se no reposicionamento dos trabalhadores que se encontram nos escalões eliminados, em 1 de Setembro de 2011, no escalão que passa a ser o de ingresso, sendo-lhes devida a nova retribuição, salvo quando já auferiam retribuição mais elevada, caso em que esta não poderá ser reduzida.

(anterior) Artigo 73.º

(Eliminado.)

ANEXO II

Condições específicas e carreiras profissionais

A) Trabalhadores administrativos e de serviços e de apoio à docência

[...]

II — Carreira profissional

1 — [...]
2 — [...]
3 — [...]
4 — A progressão vertical do grau I ao grau III, dentro do grupo profissional do trabalhador, pode ser proposta pelo empregador ou pelo trabalhador após o decurso três anos de permanência no último grau (III) ou nove anos de carreira profissional.
5 — [...]
6 — [...]

(doc. 2)

ANEXO III

Regulamento de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.
2 — A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato colectivo de trabalho.
3 — Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.
4 — O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direcção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

Artigo 2.º

Princípios

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das bases do ensino particular e cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.
2 — A avaliação de desempenho tem como referência o projecto educativo do respectivo estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se no final de cada nível salarial e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado.

Artigo 4.º

Objecto

1 — São objecto de avaliação três domínios de competências do docente: *i*) competências para leccionar; *ii*) competências profissionais e de conduta, e *iii*) competências sociais e de relacionamento.

2 — No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objecto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3 — Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme o anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respectivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projecto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultado da avaliação

O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

A cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;

É calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;

O valor da média é arredondado à unidade;

Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.

Artigo 6.º

Sujeitos

1 — A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direcção pedagógica do respectivo estabelecimento de ensino.

2 — O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação constituída por três elementos.

3 — Integram a comissão de avaliação o director pedagógico ou pessoa em quem este delegue essa competência, o coordenador da área disciplinar do avaliado ou, no caso de docentes do 1.º ciclo ou pré-escolar, o coordenador de ciclo e um docente indicado pelo conselho pedagógico ou equivalente ou, na sua falta, pelo conjunto dos professores.

4 — É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direcção pedagógica e pela comissão de avaliação.

Artigo 7.º

Procedimentos de avaliação

1 — Nos primeiros 30 dias do 3.º período lectivo do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra deve entregar à direcção pedagógica do estabelecimento a sua auto-avaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

2 — A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de auto-avaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano lectivo em curso.

3 — No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a auto-avaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

a) Análise de planificações lectivas;

b) Assistência, pela comissão de avaliação, a aulas ou outras actividades lectivas orientadas pelo docente, num número máximo equivalente a duas observações por ano lectivo da duração de cada nível;

c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;

d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;

e) Formação realizada, tendo carácter obrigatório quando gratuitamente disponibilizado pela entidade patronal;

f) Assiduidade e pontualidade.

4 — No que se refere às observações constantes da alínea *b*), estas terão de ser anuais ou geridas por biénio, neste caso tendo lugar apenas num dos seus anos e totalizando o máximo de quatro, devendo ainda ser calendarizadas.

5 — Até ao dia 30 de Junho subsequente à data referida no n.º 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respectiva fundamentação.

6 — A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

7 — Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

8 — O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de cinco dias após a decisão referida no número anterior.

9 — Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da auto-avaliação realizada pelo docente, deverá a direcção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objectivos formativos.

Artigo 8.º

Efeitos da avaliação

1 — O período em avaliação que tenha sido avaliado como *Bom* releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT.

2 — No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como *Suficiente.*

Artigo 9.º

Recursos

1 — Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a *Bom* na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respectivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3 — As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respectivos fundamentos.

4 — A notificação referida no n.º 2 deverá ser efectuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efectivo.

5 — A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6 — No prazo de cinco dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7 — Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8 — Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9 — Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

1 — O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

2 — Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

A — Escala

1 — *Inadequado* — muito pouco desenvolvido.

Os aspectos fundamentais da competência não são demonstrados.

Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspectos básicos, treino prático e acompanhamento.

2 — *Pouco adequado* — alguns aspectos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente.

Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.

3 — *Adequado* — desenvolvido.

Corresponde, em termos globais, às exigências da competência.

Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas excepções, nalguns aspectos secundários.

Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.

4 — *Muito adequado* — muito desenvolvido.

Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas excepções, nalguns aspectos secundários.

5 — *Excelente* — plenamente desenvolvido.

Corresponde, sem excepção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B — Quadro de domínios e ordens de competências

O domínio competências para leccionar compreende as seguintes ordens de competências:

1) Conhecimentos científicos e didácticos;
2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos;
3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação);
4) Identificação e vivência do projecto educativo;
5) Comunicação;
6) Planeamento;
7) Procura de informação e actualização de conhecimentos;
8) Avaliação.

O domínio competências profissionais e de conduta compreende a seguinte ordem de competências:

Trabalho de equipa e cooperação interáreas.

O domínio competências sociais e de relacionamento compreende as seguintes ordens de competências:

1) Relação com os alunos e encarregados de educação;
2) Envolvimento com a comunidade educativa.

O domínio competências de gestão compreende as seguintes ordens de competências:

1) Liderança;
2) Motivação;
3) Delegação;
4) Planeamento e controlo;
5) Estratégia;
6) Gestão da inovação.

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências para leccionar	1) Conhecimentos científicos e didácticos.	1) Evidencia o conhecimento das matérias. 2) Explica com clareza as áreas do seu domínio científico. 3) Apresenta informação (científica) precisa e actualizada. 4) Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afectivo e social do aluno.

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
	1) Conhecimentos científicos e didácticos.	5) Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação.
	2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos.	1) Apoia os alunos na aquisição de novas competências. 2) Motiva os alunos para a melhoria. 3) Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências. 4) Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem. 5) Promove a auto-estima do aluno, com reforço positivo. 6) Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação.
	3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação).	1) Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos. 2) Quando selecciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver. 3) Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação). 4) Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos. 5) Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos.
	4) Identificação e vivência do projecto educativo.	1) Segue as linhas orientadoras do projecto educativo e usa a metodologia preconizada. 2) Estimula a aquisição dos valores propostos no projecto educativo da escola.
Competências para leccionar	5) Comunicação	1) Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa. 2) Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa. 3) Promove, no âmbito, da sua área disciplinar o bom uso da língua. 4) Promove competências eficazes de comunicação.
	6) Planeamento	1) Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas. 2) Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objectivos propostos. 3) Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo. 4) Planifica adequadamente os temas das aulas. 5) Planifica adequadamente as aulas. 6) Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos. 7) Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar.
	7) Procura de informação e actualização de conhecimentos.	1) Utiliza apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem. 2) Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação pelos alunos. 3) Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais. 4) Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação. 5) Participa em acções de formação propostas pela escola.
	8) Avaliação	1) Alinha as estratégias de avaliação com os objectivos de aprendizagem. 2) Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente. 3) Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazo. 4) Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação. 5) Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno.

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências para leccionar	8) Avaliação	6) Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as excepções de aprendizagem são correspondidas. 7) Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.
Competências profissionais e de conduta.	Trabalho de equipa e cooperação inteáreas.	1) Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas. 2) Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola. 3) Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.). 4) Toma a iniciativa de criar actividades lúdico-pedagógicas pluridisciplinares na escola. 5) Participa em actividades lúdico-pedagógicas pluridisciplinares na escola.
Competências sociais e de relacionamento.	1) Relação com os alunos e encarregados de educação.	1) Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interacções positivas. 2) Promove, entre os alunos, interacções educadas e respeitosas. 3) Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos. 4) Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos. 5) Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos. 6) Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes. 7) Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação. 8) Promove um ambiente disciplinado. 9) Promove o compromisso efectivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos. 10) Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adoptando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno
	2) Envolvimento com a comunidade educativa.	1) Demonstra estar integrado na comunidade educativa. 2) Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa). 3) Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado. 4) Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola.
Competências de gestão — nas situações previstas no n.º 2 do artigo 4.º do anexo III.	1) Liderança	1) Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores. 2) Favorece a autonomia progressiva do colaborador. 3) Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão. 4) É um exemplo de comportamento profissional para a equipa. 5) No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos e encarregados de educação.
	2) Motivação	1) Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita. 2) Elogia com clareza e de modo proporcionado. 3) Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores.
	3) Delegação	1) Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado. 2) Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores. 3) Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objectivo final. 4) Responsabiliza os delegados pelos resultados das tarefas atribuídas. 5) Controla em grau adequado.

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências de gestão — nas situações previstas no n.º 2 do artigo 4.º do anexo III.	4) Planeamento e controlo	1) Elabora planos, documentados, para as principais actividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais. 2) Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e subobjectivos, e pontos de controlo das actividades em momentos chave.
	5) Estratégia	1) Formula uma visão estratégica positiva e motivante. 2) Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão. 3) Promove processos, actividades e estilos de actuação coerentes com a visão. 4) O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão. 5) A sua acção é um exemplo de coerência com a visão. 6) Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade
	7) Reconhecimento	1) Reconhece boas práticas. 2) Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras).
	8) Gestão da Inovação	1) Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação. 2) Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação. 3) Reconhece e elogia em ocasiões públicas acções de inovação. 4) Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos.
	9) Avaliação	1) Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados. 2) Garante a implementação de acções de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação. 3) Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras acções) a avaliação de todo o processo de gestão.

(doc. 3)

ANEXO IV

Reestruturação da carreira

I — Reestruturação da carreira docente

1.º Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013 a seguinte estrutura da carreira, aplicável aos docentes enquadrados nas categorias A, B, D e E, incluindo os que reúnam as condições de progressão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro, com efeitos a 1 de Setembro, nos termos do artigo 42.º, n.º 9.

2.º Categoria A:

a) São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis A11, A10 e A9, sendo substituídos por um único nível: A9;

b) O nível A9 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível A2, passando a ter a duração de cinco anos;

d) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível A2, passando a ter a duração de seis anos;

e) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria A

Anos completos de serviço	1 de Setembro de 2011	1 de Setembro de 2012	1 de Setembro de 2013
1 .... 2 .... 3	A9	A9	A9
4 .... 5 .... 6 .... 7	A8	A8	A8
8 .... 9 .... 10 .... 11	A7	A7	A7
12 .... 13 .... 14 .... 15	A6	A6	A6
16 .... 17 .... 18 .... 19	A5	A5	A5
20 .... 21 .... 22 .... 23	A4	A4	A4

Anos completos de serviço	1 de Setembro de 2011	1 de Setembro de 2012	1 de Setembro de 2013
24 25 26 27	A3	A3	A3
28 29 30 31	A2	A2	A2
32	A1		
33		A1	
34			A1

3.º Categoria B:

a) São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis B10, B9 e B8, sendo substituídos por um único nível: B8;

b) O nível B8 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível B2, passando a ter a duração de cinco anos;

d) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível B2, passando a ter a duração de seis anos;

e) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria B

Anos completos de serviço	1 de Setembro de 2011	1 de Setembro de 2012	1 de Setembro de 2013
1 2 3	B8	B8	B8
4 5 6 7	B7	B7	B7
8 9 10 11 12	B6	B6	B6
13 14 15 16 17	B5	B5	B5
18 19 20 21 22	B4	B4	B4
23 24 25	B3	B3	B3

Anos completos de serviço	1 de Setembro de 2011	1 de Setembro de 2012	1 de Setembro de 2013
26 27			
28 29 30 31	B2	B2	B2
32	B1		
33		B1	
34			B1

4.º Categoria D:

a) São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis D11, D10 e D9, sendo substituídos por um único nível: D9;

b) O nível D9 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível D2, passando a ter a duração de cinco anos;

d) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível D2, passando a ter a duração de seis anos;

e) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria D

Anos completos de serviço	1 de Setembro de 2011	1 de Setembro de 2012	1 de Setembro de 2013
1 2 3	D9	D9	D9
4 5 6 7	D8	D8	D8
8 9 10 11	D7	D7	D7
12 13 14 15	D6	D6	D6
16 17 18 19	D5	D5	D5
20 21 22 23	D4	D4	D4
24 25 26 27	D3	D3	D3

<table>
<tr><th>Anos completos de serviço</th><th>1 de Setembro de 2011</th><th>1 de Setembro de 2012</th><th>1 de Setembro de 2013</th></tr>
<tr><td>28
29
30
31</td><td>D2</td><td rowspan="2">D2</td><td rowspan="3">D2</td></tr>
<tr><td>32</td><td>D1</td></tr>
<tr><td>33</td><td rowspan="2"></td><td>D1</td></tr>
<tr><td>34</td><td></td><td>D1</td></tr>
</table>

5.º Categoria E:

a) O nível E9 passa a ter a duração de quatro anos;
b) O nível E8 passa a ter a duração de quatro anos;
c) O nível E7 passa a ter a duração de quatro anos;
d) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível E2, passando a ter a duração de cinco anos;
e) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível E2, passando a ter a duração de seis anos;
f) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria E

<table>
<tr><th>Anos completos de serviço</th><th>1 de Setembro de 2011</th><th>1 de Setembro de 2012</th><th>1 de Setembro de 2013</th></tr>
<tr><td>1
2
3</td><td>E9</td><td>E9</td><td>E9</td></tr>
<tr><td>4
5
6
7</td><td>E8</td><td>E8</td><td>E8</td></tr>
<tr><td>8
9
10
11</td><td>E7</td><td>E7</td><td>E7</td></tr>
<tr><td>12
13
14
15</td><td>E6</td><td>E6</td><td>E6</td></tr>
<tr><td>16
17
18
19</td><td>E5</td><td>E5</td><td>E5</td></tr>
<tr><td>20
21
22
23</td><td>E4</td><td>E4</td><td>E4</td></tr>
<tr><td>24
25
26
27</td><td>E3</td><td>E3</td><td>E3</td></tr>
<tr><td>28
29
30</td><td>E2</td><td>E2</td><td>E2</td></tr>
<tr><td>31</td><td>E2</td><td rowspan="2">E2</td><td rowspan="3">E2</td></tr>
<tr><td>32</td><td>E1</td></tr>
<tr><td>33</td><td rowspan="2"></td><td>E1</td></tr>
<tr><td>34</td><td></td><td>E1</td></tr>
</table>

6.º A eliminação dos níveis de entrada e a sua substituição de acordo com os números anteriores traduz-se no reposicionamento dos docentes que se encontram nos escalões eliminados, em 1 de Setembro de 2011, no escalão que passa a ser o de ingresso, sendo-lhes devida a nova retribuição, salvo quando já auferiam retribuição mais elevada, caso em que esta não poderá ser reduzida.

7.º A carreira tem um condicionamento, na passagem do nível 3 para o nível 2 das categorias A, B, D e E, sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida no conjunto dos níveis 1 e 2 a percentagem indicada no número seguinte, sem prejuízo de, em cada instituição, essa percentagem poder ser ultrapassada. Sempre que, por algum motivo, aquela percentagem deixe de se verificar, abre-se vaga para o efeito.

8.º — 1 — A percentagem referida no número anterior é de 20 % calculado sobre a totalidade dos docentes em cada um das categorias em causa.

2 — Exceptuam-se do cômputo acima referido os docentes referidos no artigo 43.º do CCT em vigor.

9.º Nos casos de estabelecimentos de ensino em que a percentagem de 20 % no conjunto dos níveis 1 e 2 se revela insuficiente para que um docente possa progredir ao nível 2, fica a instituição obrigada a, pelo menos, abrir uma vaga para esse efeito.

10.º Os docentes que estejam posicionados no nível 3 no ano lectivo 2010-2011 (com efeitos a 1 de Setembro de 2010), não são abrangidos pelo condicionamento previsto nos números anteriores.

11.º Os docentes que, por força do condicionamento, não transitam para o nível 2 têm direito a compensação pecuniária mensal de 0,5 % sobre a retribuição base por cada ano de permanência adicional no nível 3, tendo por limite o valor do nível 2.

12.º Em caso de igualdade de condições de acesso ao nível 2 (tempo de serviço ao dia) e não possam progredir todos devido ao condicionamento, o primeiro critério de desempate será a antiguidade no estabelecimento de ensino e o segundo a idade do docente.

13.º No período transitório de 1 de Setembro de 2011 a 1 de Setembro de 2013, e com efeitos a 1 de Setembro de cada um desses anos nos termos do artigo 42.º, têm direito à progressão ao nível seguinte os docentes que estivessem em condições de progredir pela estrutura actualmente em vigor e perfaçam sete anos sem registo de progressão na carreira.

14.º A norma excepcional de progressão prevista no número anterior não se aplica aos docentes já integrados no nível 2 da respectiva carreira.

II — Reestruturação da carreira — Não docentes

1.º Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013 a seguinte estrutura da carreira, aplicável aos trabalhadores das Categorias L e M:

2.º Categoria L:

a) Em 1 de Setembro de 2011 são anulados os níveis L11, L10 e L9, sendo substituídos por um único nível: L8;

b) O nível L8 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011 a seguinte estrutura:

Categoria L

Anos completos de serviço	A partir de 1 de Setembro de 2011
1 2 3	L8
4 5 6 7 8	L7
9 10 11 12	L6
13 14 15	L5
16 17 18 19	L4
20 21 22	L3
23 24 25	L2
26	L1

3.º Categoria M:

a) Em 1 de Setembro de 2011 é anulado o nível M9, sendo substituído pelo M8;

b) O nível M8 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011 a seguinte estrutura:

Categoria M

Anos completos de serviço	A partir de 1 de Setembro de 2011
1 2 3	M8
4 5 6 7 8	M7
9 10 11 12	M6
13 14 15	M5
16 17 18 19	M4
20 21 22	M3
23 24 25	M2
26	M1

4.º A eliminação dos níveis de entrada e a sua substituição, de acordo com os números anteriores, traduz-se no reposicionamento dos docentes que se encontram nos escalões eliminados, em 1 de Setembro de 2011, no escalão que passa a ser o de ingresso, sendo-lhes devida a nova retribuição, salvo quando já auferiam retribuição mais elevada, caso em que esta não poderá ser reduzida.

(doc. 4)

ANEXO V

Tabelas salariais

Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

(Em euros)

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
1 2 3	A9	1 104	50,18
4 5 6 7	A8	1 367,29	62,15
8 9 10 11	A7	1 481,82	67,36
12 13 14 15	A6	1 718,46	78,11
16 17 18 19	A5	1 867,69	84,90

(Em euros)

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
20 21 22 23	A4	1 932,83	87,86
24 25 26 27	A3	2 054,41	93,38
28 29 30 31	A2	2 402,16	109,19
32	A1	3 048,93	138,59

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria B — Professores com bacharelato e profissionalizados

(Em euros)

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
1 2 3	B8	1 104	50,18
4 5 6 7	B7	1 367,29	62,15
8 9 10 11 12	B6	1 481,82	67,36
13 14 15 16 17	B5	1 718,46	78,11
18 19 20 21 22	B4	1 867,69	84,90
23 24 25 26 27	B3	2 054,41	93,38
28 29 30 31	B2	2 307,02	104,86
32	B1	2 506,64	113,94

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria C — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	771,80	35,08
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	825,28	37,51
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com cinco ou mais anos de serviço	847,65	38,53
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço	964,01	43,82
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço	1 087,22	49,42
C8.2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço	838,92	38,13
C8.1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com um ano de serviço	1 001,44	45,52
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com dois anos de serviço Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com cinco ou mais anos de serviço Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço	1 143,67	51,99
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 161,55	52,80

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 200,65	54,57
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 355,90	61,63
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 487,21	67,60
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 741,77	79,17

Categoria D — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 . . . . 2 . . . . 3	D9	1 104
4 . . . . 5 . . . . 6 . . . . 7	D8	1 286,95
8 . . . . 9 . . . . 10 . . . . 11	D7	1 429,70
12 . . . . 13 . . . . 14 . . . . 15	D6	1 600,12
16 . . . . 17 . . . . 18 . . . . 19	D5	1 740,15
20 . . . . 21 . . . . 22 . . . . 23	D4	1 792,79
24 . . . . 25 . . . . 26 . . . . 27	D3	2 054,42
28 . . . . 29 . . . . 30 . . . . 31	D2	2 402,16
32	D1	3 048,93

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria E — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 . . . . 2 . . . . 3	E9	1 084
4 . . . . 5 . . . . 6 . . . . 7	E8	1 094
8 . . . . 9 . . . . 10 . . . . 11	E7	1 104,05
12 . . . . 13 . . . . 14 . . . . 15	E6	1 353,18
16 . . . . 17 . . . . 18 . . . . 19	E5	1 456,83
20 . . . . 21 . . . . 22 . . . . 23	E4	1 613,70
24 . . . . 25 . . . . 26 . . . . 27	E3	1 773,82
28 . . . . 29 . . . . 30 . . . . 31	E2	1 895,20
32	E1	2 507,67

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria F — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011 (euros)
F10	Educador de infância sem curso com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico Educador de Infância autorizado	634,54
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	697,47
F8	Educador de infância sem curso com diploma e cinco ou mais de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e cinco ou mais anos de serviço	722,98
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço	767,52
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço	869,55
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	962,91
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	1 085,60
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 142,57
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais de serviço	1 156,69
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	1 214,24

Categoria G — Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização

(Em euros)

Nível	categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e zero anos de serviço	845,63	38,44
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e um ano de serviço	1 013,52	46,07
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e dois anos de serviço	1 183,47	53,79
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de dois anos de serviço	1 354,22	61,56
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço	1 458,46	66,29
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço	1 857,92	84,45
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço	1 869,89	85

(Em euros)

Nível	categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço	1 972,45	89,66

Nota. — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

Categoria H — Professor de estabelecimento de ensino e línguas

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior	831,21	37,78
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço	969,23	44,06
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço	843,57	38,34
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com um ano de serviço	1 007,34	45,79
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com dois anos de serviço	1 149,63	52,26
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com três anos de serviço	1 168,60	53,12
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . .	1 161,55	52,80
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . .	1 200,65	54,57
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . .	1 232,69	56,03
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 431,33	65,06
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 476,91	67,13

Categoria I — Professor de cursos extracurriculares

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
I5	Professor de cursos extracurriculares	826,90	37,59
I4	Professor de cursos extracurriculares com cinco ou mais anos de serviço	964,01	43,82
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço . . .	1 162,64	52,85
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço . . .	1 200,65	54,57
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço . . .	1 232,69	56,03

Categoria J — Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	771,80	35,08
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com cinco ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 486,16	67,55
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 588,72	72,21

Nota. — Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

Categoria K — Professores de escolas de ensino especializado artístico

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
K12	Restantes professores	768,04	34,91
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior	821,25	37,33
K10	Restantes professores com cinco ou mais anos de serviço	843,52	38,34
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço . . . . Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço	964,01	43,82
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	1 087,22	49,42

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
K7	Professor com habilitação própria de grau superior .... Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço	1 143,67	51,99
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 161,55	52,80
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 200,65	54,57
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço .... Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço .... Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 489,92	67,72
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 637,59	74,44

Nota. — Os docentes com licenciatura e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria A e os docentes com bacharelato e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria B.

Categoria L — Psicólogo e assistente social

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 .... 2 .... 3	L8	1 104
4 .... 5 .... 6 .... 7 .... 8	L7	1 354,22
9 .... 10 .... 11 .... 12	L6	1 477,48
13 .... 14 .... 15	L5	1 600,11
16 .... 17 .... 18 .... 19	L4	1 661,48
20 .... 21 .... 22	L3	1 723,89
23 .... 24 .... 25	L2	1 847,10
26	L1	2 022,42

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria M — Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta, enfermeiro e monitor/formador especialista

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 .... 2 .... 3	M8	976,45
4 .... 5 .... 6 .... 7 .... 8	M7	1 028,57
9 .... 10 .... 11 .... 12	M6	1 124,06
13 .... 14 .... 15	M5	1 214,24
16 .... 17 .... 18 .... 19	M4	1 255,48
20 .... 21 .... 22	M3	1 330,39
23 .... 24 .... 25	M2	1 477,48
26	M1	1 647,89

Notas

1 — Quando licenciados passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M.

2 — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria N — Trabalhadores de apoio à docência

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Setembro de 2011 (euros)
1.B	Monitor/formador principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 120,76
1.C	Monitor/formador principal com 20 anos de bom e efectivo serviço	1 014,02

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Setembro de 2011 (euros)
1.D	Monitor/formador principal com 15 anos de bom e efectivo serviço	907,29
1.E	Monitor/formador principal com 10 anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	800,55
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador especialista Monitor/formador principal com cinco anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 25 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	722,64
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador principal Monitor/formador auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 20 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	698,72
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 15 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	667,75
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com cinco anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 10 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	638,97
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com cinco anos de bom e efectivo serviço Prefeito com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	610,14
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	590,05
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação Técnico de actividades de tempos livres Prefeito Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço	580,26
8	Vigilante com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa	544,42
9	Vigilante	525,38

Categoria O — Trabalhadores de administração e serviços

(Em euros)

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Janeiro de 2011 a 31 de Agosto de 2011	A partir de 1 de Setembro de 2011
1	Director de serviços administrativos Técnico licenciado ou bacharel de grau VI	1 492,89	1 492,89
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V	1 393,76	1 393,76
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 212,95	1 212,95
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III Chefe de serviços administrativos Contabilista III Tesoureiro III	1 098,56	1 098,56
5	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel de grau II	998,37	998,37
6	Contabilista I Tesoureiro I Técnico bacharel de grau I Técnico licenciado de grau I -A	941,73	941,73
7	Chefe de secção II Técnico de secretariado III Documentalista II	929,71	929,71

(Em euros)

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Janeiro de 2011 a 31 de Agosto de 2011	A partir de 1 de Setembro de 2011
8	Chefe de secção I Documentalista I Assistente administrativo III Técnico profissional de biblioteca e documentação III Técnico profissional de laboratório III Técnico de informática III Técnico de contabilidade III Técnico de secretariado II Técnico bacharel de grau I -B	818,1	818,10
9	Assistente administrativo II Técnico de secretariado I Técnico de informática II Técnico de contabilidade II Operador reprografia III Operador de computador II	744,56	744,56
10	Assistente administrativo I Técnico de informática I Técnico de contabilidade I Técnico profissional de biblioteca e documentação II Técnico profissional de laboratório II Operador de computador I	700,44	700,44
11	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório ou bar Escriturário II Técnico profissional de biblioteca e documentação I Técnico profissional de laboratório I Operador reprografia II Motorista de serviço público Oficial electricista	669,40	669,40
12	Carpinteiro Motorista de veículos ligeiros Motorista de pesados de mercadorias Pedreiro Pintor	640,49	640,49
13	Escriturário I Operador reprografia I	624,18	624,18
14	Telefonista II	591,51	591,51
15	Escriturário estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Despenseiro Empregado de mesa Ajudante de carpinteiro Encarregado de camarata Encarregado de rouparia	581,69	581,69
16	Contínuo Costureiro Empregado de balcão ou bar Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	526,68	530
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	485	490

(doc. 5)

Texto consolidado

(artigo 494.º, n.º 3, do Código do Trabalho)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo, representados pela Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 500 empregadores e 35 224 trabalhadores.

2 — Entende-se por estabelecimento de ensino particular e cooperativo a instituição criada por pessoas, singulares ou colectivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre ensino colectivo a mais de cinco crianças com 3 ou mais anos.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1 — O presente CCT terá o seu início de vigência cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um prazo mínimo de dois anos.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano, serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de Setembro.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, de três meses em relação ao prazo de vigência previsto no n.º 1 e deve ser acompanhada de propostas de alteração e respectiva fundamentação.

4 — No caso de não haver denúncia o CCT vigorará automaticamente por iguais períodos até ser denunciado, mantendo-se a convenção em vigor até ser substituída por outra.

Artigo 3.º

Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento de que este contrato colectivo de trabalho representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias exis-

tentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo contrato.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir, na íntegra, o presente contrato e demais legislação em vigor;

b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;

c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;

d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;

e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;

f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;

g) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;

h) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessários ao exercício da sua actividade;

i) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

j) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

Artigo 5.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;

b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;

c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;

d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;

e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e ou de aperfeiçoamento referidos na alínea *g*) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respectivo curso;

f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;

g) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal e apresentar a respectiva prova;

h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;

i) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;

j) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;

l) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;

m) Participar empenhadamente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Artigo 6.º

Deveres profissionais específicos dos docentes

1 — São deveres profissionais específicos dos docentes:

a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas do órgão de direcção pedagógica do estabelecimento;

b) Aceitar até ao fim do ano escolar e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam leccionado;

c) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;

d) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;

e) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigação inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores, quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;

f) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;

g) Participar por escrito, em cada ano lectivo, à entidade respectiva, a pretensão de leccionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos.

2 — O docente incumbido de realizar as actividades referidas na alínea *b*) do número anterior deve ser avisado, pelo menos, no dia anterior ao início das mesmas, desde que as ausências sejam previsíveis.

Artigo 7.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;

e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

f) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;

g) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

h) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;

i) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;

j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respectivos familiares;

n) Interferir em quaisquer aspectos da actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respectiva;

o) Impor a obrigação de leccionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo ME;

p) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

q) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva.

Artigo 7.º-A

Formação profissional

1 — O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3 — A formação deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo.

4 — Todos os trabalhadores têm direito a 35 horas de formação profissional certificada.

5 — Os trabalhadores contratados a termo tem direito a formação após seis meses de duração, inicial ou renovada, do contrato, de acordo com os seguintes limites:

a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;

b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;

c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho.

6 — Sempre que haja interesse para o estabelecimento de ensino e para o trabalhador, pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de três anos, do número de horas anuais de formação, nomeadamente nos casos em que a entidade patronal proporcione formação inicial ao trabalhador para adaptação ao posto de trabalho.

7 — Os trabalhadores contratados a tempo parcial têm direito a formação, devendo o número de horas ser proporcional ao respectivo período normal de trabalho semanal.

8 — Os trabalhadores podem frequentar, por iniciativa sua, acções de formação desde que tal seja previamente acordado com a entidade patronal.

9 — As acções de formação proporcionadas pela entidade patronal deverão constar do plano anual de actividades do estabelecimento de ensino, salvo em casos devidamente justificados.

10 — Às acções de formação profissional proporcionadas pela entidade patronal é aplicável:

a) O regime de trabalho suplementar na parte em que excedam as horas previstas no artigo 16.º, n.ºs 6 e 7;

b) O regime das deslocações com regresso diário à residência e deslocações sem regresso diário à residência, previsto no artigo 31.º

11 — O incumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2 confere ao trabalhador o direito ao pagamento da formação realizada por sua iniciativa mediante a apresentação de comprovativos passados em nome da entidade patronal.

CAPÍTULO III

Admissão e carreiras profissionais

Artigo 8.º

Profissões, categorias profissionais e promoção

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A pedido das associações sindicais ou patronal, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos do artigo 68.º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

3 — A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo nível na tabela de retribuições mínimas.

4 — Sempre que as entidades patronais, e salvo o disposto no anexo II desta convenção quanto a promoções automáticas, tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes referências: maior competência e desempenho profissionais, melhores habilitações técnico-profissionais, melhores habilitações académicas e maior antiguidade.

Artigo 9.º

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2 — Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança, pelo que o seu período experimental poderá ser elevado até 180 dias.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

6 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias úteis.

7 — Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8 — Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

Artigo 10.º

Contrato a termo

1 — A admissão de um trabalhador por contrato a termo só é permitida nos termos da lei.

2 — Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre as entidades patronais e trabalhadores sujeitos ao presente contrato, se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal através de contrato por tempo indeterminado.

3 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo impede uma nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações, não podendo ser inferior a um período de seis meses.

4 — Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos dos trabalhadores com contrato sem termo, salvas as especificidades inerentes ao contrato.

5 — O contrato de trabalho a termo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, nomeadamente:

a) Os elementos de identificação de ambas as partes;
b) Actividade contratada e categoria profissional;
c) Retribuição, indicando o montante das remunerações acessórias e complementares;
d) Local, horário e período normal de trabalho;
e) Data de início e termo do contrato, nos casos em que se aplique;
f) Duração do período experimental, quando exista;
g) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
h) Data da celebração.

6 — No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para os contratos a termo certo, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até 15 dias antes do termo deste prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

7 — Nos contratos a termo incerto, o prazo previsto no número anterior é de 7, 30 ou 60 dias consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

8 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

9 — Exceptua-se do número anterior a contratação a termo para:

a) Substituição temporária de trabalhador;
b) Actividades sazonais;
c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

10 — Em igualdade de condições, será dada preferência aos trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento de ensino com contratos a termo nas admissões para o quadro permanente para idênticas funções.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do trabalho

Artigo 11.º

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

1 — O período normal de trabalho dos docentes é de 35 horas semanais sem prejuízo das reuniões trimestrais com os encarregados de educação.

2 — O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente lectiva e uma componente não lectiva, onde se incluem as reuniões de avaliação e o serviço de exames, nos termos dos artigos seguintes.

3 — Aos docentes será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

4 — A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho lectivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 11.º-A, mas o período normal de trabalho lectivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

5 — Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho lectivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina e diminuição comprovada do número de alunos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato ser convertido em contrato a tempo parcial enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição, com o acordo do docente e depois de esgotado o recurso ao n.º 2 do artigo 14.º

6 — A aplicação do disposto no número anterior impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

Artigo 11.º-A

Componente lectiva

1 — Para os trabalhadores com funções docentes, a componente lectiva do período normal de trabalho semanal é a seguinte:

a) Educador de Infância — 25 horas de trabalho lectivo;
b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico — 25 horas de trabalho lectivo;
c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e nos estabelecimentos de ensino de línguas — 22 a 25 horas de trabalho lectivo;
d) Professor e educador de infância de educação e ensino especial — 22 horas de trabalho lectivo;
e) Professor de estabelecimento de ensino de línguas e professor de cursos extracurriculares — 22 horas de aulas, sendo o valor de retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

(14 × retribuição mensal)/(52 × horário semanal)

2 — Por acordo das partes, o período normal de trabalho lectivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário pode ser elevado até 33 horas de trabalho lectivo, sendo a retribuição calculada multiplicando o número de horas lectivas pelo valor hora semanal.

3 — Os docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a 33 horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato, quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação de acumulação pelo professor.

5 — No caso dos docentes que leccionam em cursos profissionais, a componente lectiva do período normal de trabalho prevista no n.º 1 poderá corresponder a uma média anual, desde que não exceda, em momento algum, as 33 horas lectivas semanais e seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente lectiva acordada.

Artigo 11.º-B

Organização da componente não lectiva

1 — A componente não lectiva corresponde à diferença entre as 35 horas semanais e a duração da componente lectiva.

2 — A componente não lectiva abrange a realização de trabalho a nível individual e a prestação de trabalho a nível do estabelecimento de ensino.

3 — O trabalho a nível individual compreende:

a) Preparação de aulas;
b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;
c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direcção pedagógica.

4 — O trabalho a nível de estabelecimento de ensino pode incluir a realização de quaisquer trabalhos ou actividades indicados pelo estabelecimento com o objectivo de contribuir para a concretização do seu projecto educativo, tais como:

a) Actividades de apoio educativo;
b) Actividades de complemento e enriquecimento do currículo;
c) Actividades de reforço das aprendizagens;
d) Actividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respectivo docente;
e) Actividades de informação e orientação educacional dos alunos;
f) Reuniões com encarregados de educação;
g) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;
h) Acções de formação aprovadas pela direcção do estabelecimento de ensino.

5 — O trabalho a nível de estabelecimento é prestado neste, sempre que existam condições físicas adequadas.

6 — A organização e estruturação da componente não lectiva, salvo o trabalho a nível individual, são da responsabilidade da direcção pedagógica, tendo em conta a realização do projecto educativo do estabelecimento de ensino.

7 — O trabalho a nível individual não pode ser inferior a 50 % da componente não lectiva.

Artigo 11.º-C

Componente não lectiva dos docentes com horário incompleto

1 — A componente não lectiva dos docentes com horário incompleto será reduzida proporcionalmente ao número de horas semanais da componente lectiva.

2 — Para este efeito, será utilizada a seguinte fórmula:

$$Cnli = \frac{Ha \times Cnl}{Hn}$$

em que as variáveis têm o seguinte significado:

Cnli = componente não lectiva incompleta a determinar;
Ha = horário incompleto atribuído ao docente;
Cnl = número de horas da componente não lectiva do horário completo;
Hn = número de horas lectivas semanais normais do horário completo.

Artigo 12.º

Redução do horário lectivo dos docentes com funções especiais

1 — Quando nos estabelecimentos de ensino aos professores sejam distribuídas funções de directores de turma, delegados de grupo ou disciplina ou outras funções de coordenação pedagógica, os respectivos horários serão reduzidos no mínimo de duas horas.

2 — No caso da aplicação do novo desenho curricular do ensino básico e ensino secundário, as reduções previstas no número anterior corresponderão a dois períodos de 45 minutos ou um de 90 minutos.

3 — As horas referidas no n.º 1 fazem sempre parte do horário de trabalho lectivo normal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto no artigo 11.º-A.

Artigo 13.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 11.º a 12.º é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

a) Psicólogos — 35 horas, sendo 23 de atendimento directo. Por atendimento directo entende-se todas as actividades com as crianças, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes 12 horas destinam-se à preparação das actividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e actualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá, por acordo, ser prestado fora do estabelecimento;

b) Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional — no ensino normal, 30 horas de atendimento directo e 5 horas destinadas a reuniões de coordenação e programação de trabalho; na educação e ensino especial, 22 horas de atendimento directo e 13 horas destinadas a reuniões e a programação de trabalho;

c) Assistente social — 35 horas, sendo 27 horas de atendimento directo e 8 horas destinadas ao estudo, análise e diagnóstico e preparação de actividades bem como à formação contínua e actualização;

d) Auxiliar pedagógico do ensino especial — 35 horas, sendo 25 de trabalho directo com crianças, mais 10 horas de preparação de actividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;

e) Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação — 35 horas, sendo 30 horas de trabalho directo com os utentes, mais 5 horas de preparação de actividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;

f) Enfermeiros — 35 horas;

g) Monitor/formador de reabilitação profissional:

i) Monitor/formador auxiliar — 35 horas semanais, sendo 32 horas directas e 3 horas para preparação de trabalhos práticos e técnicos;

ii) Monitor/formador principal — 35 horas semanais, sendo 30 horas de trabalho directo e 5 horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas e avaliação dos formandos;

iii) Monitor/formador especialista — 35 horas semanais, sendo 25 horas de trabalho directo e as restantes 10 horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas, avaliação dos formandos e trabalho de investigação e coordenação;

h) Restantes trabalhadores — 38 horas.

2 — Sem prejuízo de horários mais favoráveis, as horas constantes no número anterior serão distribuídas por cinco dias.

3 — O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 24 horas.

4 — Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respectiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea *h*) do n.º 1.

Artigo 13.º-A

Fixação do horário de trabalho

1 — Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2 — Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 21.º

4 — A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

Artigo 14.º

Regras quanto à elaboração do horário lectivo dos docentes

1 — Uma vez atribuído, o horário lectivo considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direcção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço lectivo do docente.

2 — Se se verificarem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades a acordar com a direcção do estabelecimento.

3 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta os interesses dos alunos, as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a leccionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

4 — A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

5 — Os horários lectivos dos docentes podem ser organizados de forma flexível, de acordo com o projecto curricular de cada escola, tendo por referência o tempo lectivo de 90 minutos, que poderá corresponder a dois períodos lectivos de 45 minutos.

6 — Para conversão do horário lectivo semanal dos docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em blocos lectivos de 90 minutos será utilizada a seguinte tabela:

Horário lectivo [artigo 11.º-A, n.º 1, alínea *c*)]	Blocos de 90 minutos	
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades
25 horas	12,5	1,5
24 horas	12	1
23 horas	11,5	1
22 horas	11	1
21 horas	10,5	1
20 horas	10	1
19 horas	9,5	1
18 horas	9	1
17 horas	8,5	0,5
16 horas	8	0,5
15 horas	7,5	0,5
< 15 horas	Horas lectivas/2	0,5

7 — O tempo para outras actividades referido na tabela do número anterior será utilizado no desenvolvimento de actividades de coordenação pedagógica, de enriquecimento curricular, de apoio a outros docentes ou a alunos.

Artigo 14.º-A

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados no estabelecimento de ensino.

4 — A retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária serão pagas na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo e não poderão ser inferiores à fracção do regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Artigo 14.º-B

Contratos de trabalho a tempo parcial

1 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação, nomeadamente, do horário de trabalho, do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3 — Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhador a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado mediante acordo escrito.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer actividade profissional em outras empresas ou instituições.

Artigo 15.º

Intervalos de descanso

1 — Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2 — Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma nem superiores a duas horas.

3 — O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 16.º

Trabalho suplementar

1 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes colectivos habituais.

5 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respectivo custo.

6 — Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

7 — Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias por um período de até oito horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

Artigo 17.º

Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a um dia de descanso completo, num dos três dias úteis seguintes à sua escolha.

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Artigo 18.º

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 do dia imediato.

2 — Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Artigo 19.º

Substituição de trabalhadores

1 — Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respectivo estabelecimento e de entre estes aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2 — Se o substituído for professor exigir-se-á ainda ao substituto que possua as habilitações legais requeridas.

Artigo 20.º

Efeitos da substituição

1 — Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder durante o período dessa substituição.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados no período de um ano, o trabalhador substituto terá preferência, durante um ano, na admissão a efectuar na profissão e na categoria.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Artigo 21.º

Descanso semanal

1 — A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2 — Nos estabelecimentos de ensino com actividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3 — Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo sector, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Artigo 22.º

Férias — Princípios gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

3 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias simultaneamente.

4 — Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

5 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

6 — No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

7 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses de execução do contrato ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

8 — Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9 — As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

10 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

11 — Em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com acréscimo de 100 %.

12 — A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

13 — No caso do trabalhador adoecer durante o período de gozo de férias, serão as mesmas suspensas, desde que o estabelecimento de ensino seja, logo que possível, infor-

mado do facto, prosseguindo logo após o impedimento o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo à entidade patronal na falta de acordo a marcação dos dias de férias não gozados.

14 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

15 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

16 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

17 — Quando no ano a que as férias se reportam o trabalhador não completou 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido quer por ter havido rescisão ou suspensão do contrato, o trabalhador não tem direito aos dias de férias previstos no n.º 15.

18 — O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

19 — Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro

20 — No caso dos trabalhadores com funções pedagógicas, na falta de acordo quanto à marcação das férias, a época de férias deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar e, se necessário, até 25 % nos períodos de Natal, Carnaval e Páscoa.

Artigo 23.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Artigo 24.º

Impedimentos prolongados

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Artigo 25.º

Férias e impedimentos prolongados

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Artigo 26.º

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1.º de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além destes feriados, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado municipal do distrito em que se situe o estabelecimento.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado a título de feriado outro dia em que acordem a entidade patronal e trabalhadores.

Artigo 27.º

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição, contando-se o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu

direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 — O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

6 — A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção ou chefia ou quadros de pessoal altamente qualificado não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, em prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

7 — Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Artigo 28.º

Faltas — Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3 — Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e de cursos extracurriculares será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas lectivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no n.º 2 do artigo 30.º

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

5 — Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora lectiva corresponde a um tempo lectivo de 45 minutos e a falta a um tempo lectivo de 90 minutos corresponde a falta a duas horas lectivas.

6 — Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas acções venham a ocorrer.

7 — É considerada falta a um dia a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8 — A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos lectivos.

9 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 29.º

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas, além das que por lei forem como tal qualificadas:

a) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

b) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

c) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas anteriores, quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;

d) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos, por ocasião do casamento do trabalhador;

e) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

f) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;

g) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;

h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, consulta médica marcada pelo sistema de saúde do trabalhador e devidamente justificada pela instituição, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho ou educando menor;

j) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
l) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
m) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social.

2 — As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.

4 — O não cumprimento no disposto nos n.os 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

5 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

6 — As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar directo do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profiláctico do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

7 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

8 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos na alínea *e*), salvo disposição legal contrária ou tratando-se de faltas por membros da comissão de trabalhadores;
b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;
d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

9 — Durante o período de doença do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento dos subsídios de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

10 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitas por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

11 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

Artigo 30.º

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;
b) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário e de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos lectivos não poderão ser impedidos de leccionar durante os demais tempos lectivos que o seu horário comportar nesse dia.

CAPÍTULO VI

Deslocações

Artigo 31.º

Trabalhadores em regime de deslocação

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores cujo trabalho tenha lugar fora do local habitual regula-se pelas disposições do presente artigo, em função das seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local de trabalho, ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;
b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;
c) Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

2 — O local de trabalho deve ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede do estabelecimento de ensino.

3 — Nos casos previstos na alínea *a*) do n.º 1, a entidade patronal:

a) Pagará o transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
b) Pagará o subsídio de refeição no montante de € 13,70, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;
c) Organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que

não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

4 — Nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 1, o trabalhador terá direito:

a) A um subsídio igual a 20 % da retribuição diária por cada dia de deslocação;
b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — € 3,61;
Almoço ou jantar — € 13,70;
Dormida com pequeno-almoço — € 36,26;
Diária completa — € 58,61;
Ceia — € 7,88;

c) Ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento, e vice-versa, e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho.

5 — No caso de as despesas normais excederem os valores fixados na alínea *b*) do número anterior, o trabalhador terá direito à diferença, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos.

6 — O subsídio de refeição a que aludem as alíneas *b*) do n.os 3 e 4 do presente artigo não será devido no caso em que a entidade patronal garanta, de algum modo, a prestação da refeição em espécie.

7 — Nos casos da alínea *c*) do n.º 1 deste artigo, a entidade patronal acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

8 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que este artigo respeita consideram-se efectuadas nos transportes mais adequados.

9 — As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,20 sobre o litro de combustível do veículo utilizado na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

10 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7 horas e à ceia quando esteja de serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

CAPÍTULO VII

Retribuições

Artigo 32.º

Retribuições mínimas

1 — Considera-se retribuição a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mês a que respeite.

3 — Em caso de dúvida, o enquadramento dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário será feito de acordo com os despachos em vigor no ensino oficial relativos às habilitações que constituem habilitação própria ou suficiente para os diferentes grupos e disciplinas.

4 — O enquadramento dos professores do ensino de línguas em cursos extracurriculares será feito para as categorias da tabela que referenciam estes cursos apenas quando pelas habilitações que possuam conjugados com o respectivo tempo de serviço não possam integrar-se em nenhuma das categorias superiores; consideram-se portadores de habilitações próprias para os efeitos acabados de referir os professores que, de acordo com o despacho em vigor para o ensino oficial, relativo às habilitações, possuam habilitação como tal considerada para os grupos dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em que se integram as línguas que leccionam no curso extracurricular.

5 — Os professores de cursos extracurriculares que possuam as necessárias habilitações académicas e ou profissionais serão integrados na respectiva carreira de acordo com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores que ministram os cursos curriculares.

6 — Os professores de educação e ensino especial sem especialização e os educadores de infância de educação e ensino especial sem especialização são integrados na respectiva carreira de acordo com as habilitações académicas e profissionais e com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores e educadores de infância que ministram no ensino regular.

7 — Quando o horário lectivo dos docentes referidos na alínea *c*) do n.º 1 do artigo 11.º-A for superior a 22 horas, e até às 25 horas, as horas que excedem as 22 são pagas pelo valor hora semanal constante da respectiva tabela e nível.

8 — A retribuição mínima mensal dos trabalhadores com funções docentes é calculada multiplicando o número de horas lectivas semanais atribuídas pelo valor hora semanal da respectiva tabela.

Artigo 33.º

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = (12 \times \text{retribuição mensal})/(52 \times \text{horário semanal})$$

2 — Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária} = \text{retribuição mensal}/30$$

3 — Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária útil} = Rh \times (\text{período normal de trabalho semanal}/5)$$

Artigo 34.º

Remunerações do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição simples, acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 %, se for prestado em dias úteis, seja diurno ou nocturno;
b) 200 %, se for prestado em dias feriados ou de descanso semanal.

Artigo 35.º

Retribuição do trabalho nocturno

1 — As horas de trabalho prestado em período nocturno serão pagas com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.
2 — As aulas leccionadas em período nocturno serão remuneradas com um acréscimo de 50 %.
3 — O disposto no número anterior é aplicável às funções de direcção pedagógica exercidas em período nocturno.

Artigo 36.º

Subsídios — Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 37.º

Subsídios de refeição

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de € 4,33, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.
2 — Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Artigo 38.º

Retribuição das férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.
2 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efectivo.
3 — O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.
4 — O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Artigo 39.º

Subsídio de Natal

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de Dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.
2 — No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Artigo 40.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada.

Artigo 41.º

Regime de pensionato

1 — Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

a) € 162,74, para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a € 1071,20;
b) € 146,26, para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;
c) € 98,88, para os restantes trabalhadores docentes;
d) € 90,64, para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 tabela N;
e) € 51,50, para os restantes trabalhadores não docentes.

2 — Aos professores do 1.º ciclo do ensino básico, educadores de infância, auxiliares de educação e vigilantes que, por razões de ordem educativa, devem tomar as refeições juntamente com os alunos ser-lhe-ão as mesmas fornecidas gratuitamente.
3 — Os trabalhadores cujas funções os classifiquem como profissionais de hotelaria terão direito à alimentação confeccionada conforme condições constantes do anexo II, cujo valor não poderá ser descontado na retribuição.
4 — Para efeitos do presente artigo consideram-se estabelecimentos em regime de internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm alojamento e tomam todas as refeições e estabelecimento em regime de semi-internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm salas de estudo e tomam almoço e merenda confeccionada no estabelecimento.

Artigo 42.º

Carreiras profissionais

1 — O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela classificação de serviço, nos exactos termos definidos nos anexos I, II e III.
2 — A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.
3 — A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não directamente relacionado com o exercício em concreto da docência não determina a reclassificação dos educadores ou professores, excepto se a entidade patronal entender o contrário.
4 — Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo III.
5 — Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao trabalhador, considera-se como bom e efectivo o serviço prestado por qualquer trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

6 — Caso no decorrer do ano lectivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de multa ou de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou despedimento com justa causa, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

7 — Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.

8 — Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição base correspondentes às respectivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

9 — A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 de Setembro seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de Setembro e 31 de Dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de Setembro.

Artigo 43.º

Docentes em acumulação

1 — Não têm acesso à carreira docente os professores em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público.

2 — Os trabalhadores docentes em regime de acumulação não podem ser enquadrados nos níveis G6, G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, salvo se o contrário resultar do seu tempo de serviço.

Artigo 44.º

Profissionalização em exercício

1 — Tendo em conta a observância das disposições legais em vigor e a capacidade dos respectivos estabelecimentos de ensino, deverá ser garantido aos professores o acesso à profissionalização dentro das vagas abertas a concurso.

2 — Por seu lado os docentes obrigam-se a exercer o seu direito à profissionalização quando o mesmo lhes seja facultado nos termos das disposições legais em vigor, salvo motivos impeditivos devidamente comprovados.

3 — A participação em reuniões do conselho pedagógico, do conselho de docentes ou de outros órgãos relativos à profissionalização em exercício não dará origem ao pagamento de trabalho suplementar.

4 — Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respectivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e tempo de serviço prestado, com efeitos a 1 de Setembro do ano civil em que a concluírem.

5 — Os docentes legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos docentes profissionalizados, de acordo com o respectivo tempo de serviço.

6 — Os docentes referidos no número anterior terão prioridade na frequência de cursos de formação contínua.

Artigo 45.º

Diuturnidade — Trabalhadores não docentes

1 — A retribuição mínima estabelecida pela presente convenção para os trabalhadores não docentes será acrescida de uma diuturnidade, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de permanência na mesma categoria profissional desde que não esteja prevista nenhuma modalidade de progressão na carreira correspondente.

2 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de € 35,02.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções com horário incompleto vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Artigo 46.º

Parentalidade

A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos direitos previstos na lei.

Artigo 47.º

Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o previsto na lei geral.

Artigo 48.º

Trabalho de menores

O regime do trabalho de menores é o previsto na lei geral.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 49.º

Regime de cessação dos contratos de trabalho

1 — O regime da cessação dos contratos de trabalho é o previsto na lei geral.

2 — Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base por cada mês completo de duração do contrato, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 — Na situação prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a dois dias úteis de férias e

subsídio de férias por cada mês completo de serviço e aos proporcionais de subsídio de Natal, caso a duração do contrato tenha sido inferior a um ano.

4 — O trabalhador terá direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, fora da situação prevista no número anterior, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como os proporcionais correspondentes aos subsídios de férias e de Natal.

5 — Exceptuando-se a situação referida no n.º 2 do presente artigo, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

6 — O período de férias referido no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

7 — A permanência de trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo sujeito às seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

8 — Quando os trabalhadores atinjam 70 anos sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades previstas no número anterior.

CAPÍTULO X

Processos disciplinares

Artigo 50.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Artigo 51.º

Previdência — Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abranjam nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 52.º

Subsídio de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respectiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 53.º

Invalidez

1 — No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade referida no número anterior, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a referida diferença.

Artigo 54.º

Seguros

1 — O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2 — Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respectiva.

CAPÍTULO XII

Direitos sindicais dos trabalhadores

Artigo 55.º

Direito à actividade sindical no estabelecimento

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais do estabelecimento.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3 — Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4 — Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

Artigo 56.º

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 60.º é o seguinte:

a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6.

2 — Nos estabelecimentos a que se refere a alínea *a*) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 62.º

Artigo 57.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respectivamente.
2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
3 — Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, excepto em situações imprevistas.
4 — O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
5 — Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.
6 — Quando pretendam exercer o direito previsto n.º 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 58.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos respectivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou do delegado da comissão sindical ou intersindical.
2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.
3 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respectiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.
4 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.
5 — As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 59.º

Cedência de instalações

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.
2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Artigo 60.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direcção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.
2 — Para os membros das direcções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respectivos sindicatos.
3 — Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respectivas actividades sindicais.

Artigo 61.º

Quotização sindical

1 — Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efectuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respectivas até ao dia 10 de cada mês.
2 — Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.
3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respectivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.
4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta o nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do

sindicato, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 62.º

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Artigo 63.º

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério do Trabalho, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo será sempre designado um substituto.

3 — Representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Artigo 64.º

Competência

Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as disposições da presente convenção;
b) Integrar os casos omissos;
c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 65.º

Funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias, e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4 — As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5 — As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

6 — A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Artigo 66.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1 — O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

2 — Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

3 — Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respectivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5 — Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

6 — No caso de o estabelecimento cessar a sua actividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidos, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja actividade haja cessado.

7 — Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respectivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 67.º

Aplicação no tempo dos novos níveis salariais

1 — São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis A11, A10 e A9, B10, B9 e B8 e D11, D10 e D9, sendo substituídos pelo A9, B8 e D9, respectivamente.

2 — São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis L11, L10 e L9 e M9, sendo substituídos pelo L8 e pelo M8, respectivamente.

3 — A eliminação dos níveis de entrada e a sua substituição de acordo com os números anteriores traduz-se no reposicionamento dos trabalhadores que se encontram nos escalões eliminados, em 1 de Setembro de 2011, no escalão que passa a ser o de ingresso, sendo-lhes devida a nova retribuição, salvo quando já auferiam retribuição mais elevada, caso em que esta não poderá ser reduzida.

ANEXO I

Definição de profissões e categorias profissionais

A — Trabalhadores em funções pedagógicas

Auxiliar de educação. — É o trabalhador com curso específico para o ensino pré-escolar, que elabora planos de actividade de classe, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância, e colabora com estes no exercício da sua actividade.

Auxiliar pedagógico do ensino especial. — É o trabalhador habilitado com o curso geral do ensino secundário ou equivalente e com o curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional que acompanha as crianças em período diurno e ou nocturno dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de actividades educativas, dentro e ou fora da sala de aula, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Educador de Infância. — É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação para o exercício das funções atrás descritas, desde que efectivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação. — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Planeia, prepara, desenvolve e avalia as actividades de áreas específicas utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas às necessidades dos utentes a que se destina. Para efeitos de reconversão profissional para esta categoria exige-se o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e três anos de experiência em educação especial.

Prefeito. — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente oficial, desempenha as funções de acompanhar pedagogicamente os aluno na sala de estudo, nas refeições, no recreio, no repouso e nas camaratas.

Professor. — É o trabalhador que exerce a actividade docente em estabelecimento de ensino particular.

Psicólogo. — É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal: estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem, procede a investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas especificas em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afectem o indivíduo; investiga os factores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo dos seus aspectos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia-psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores e ser designado em conformidade.

Fisioterapeuta. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que trata e ou previne perturbações do funcionamento músculo-esquelético, cardiovascular, respiratório e neurológico, actuando igualmente no domínio da saúde mental. A sua intervenção processa-se numa perspectiva biopsicossocial e tem em vista a obtenção da máxima funcionalidade dos utentes. No seu desempenho, com base numa avaliação sistemática, planeia e executa programas específicos de intervenção, para o que utiliza, entre outros meios, o exercício físico, técnicas específicas de reeducação da postura e do movimento, terapias manipulativas, electroterapia e hidroterapia. Desenvolve acções e colabora em programas no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Terapeuta da fala. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que avalia, diagnostica e trata as alterações da comunicação humana, verbal e não verbal, em crianças e adultos, competindo-lhes, igualmente, actuar a nível da prevenção dessas alterações. Estas alterações distribuem-se por problemas de voz, de articulação, de fluência e de linguagem, podendo ser de etiologia congénita ou adquirida. Em muitos casos a alteração da comunicação é resultante de situações patológicas como défices sensoriais, incapacidade física ou intelectual e outras; noutros casos é resultante de factores de ordem psicológica, familiar, cultural ou social.

Terapeuta ocupacional. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que orienta a participação da criança, do jovem e do adulto em actividades seleccionadas do tipo sensorial, perceptivo, cognitivo, motor, laboral e social, no sentido de diminuir ou corrigir patologias e habilitar ou facilitar a adaptação e funcionalidade do indivíduo na escola, família, trabalho e sociedade. Estabelece um diagnóstico identificando as áreas lesadas e ou as áreas subjacentes de disfunção neurológica e de maturação. Elabora um programa de intervenção individual seleccionando técnicas terapêuti-

cas específicas, estratégias e actividades que facilitem o desenvolvimento normal e a aquisição de comportamentos adaptados. Selecciona e cria equipamento e material pedagógico e terapêutico de forma a compensar funções deficientes. Atendendo à sua formação específica, colabora na formação e orientação dos restantes técnicos de educação e na delineação de programas e currículos educativos.

Assistente social. — É o técnico, licenciado em Serviço Social, cuja profissão com uma metodologia científica própria visa a resolução de problemas de integração social e de promoção existentes nos estabelecimentos. Estuda, planifica e define projectos de acordo com os princípios e linhas orientadoras do serviço social; procede à análise, estudo e diagnóstico das situações/problemas existentes no serviço. Programa e administra a sua actividade específica, tendo em vista os objectivos dos estabelecimentos e do serviço social. Assegura e promove a colaboração com o serviço social de outros organismos ou entidades, quer a nível oficial, quer existentes na comunidade.

Monitor/formador de reabilitação profissional. — É o trabalhador que ministra às pessoas com deficiência e ou dificuldades extremas de aprendizagem conhecimentos teóricos e práticos, de várias áreas profissionais com vista à sua integração no mundo do trabalho. Além disso são atribuídos aos formandos noções educacionais que visam uma eficaz inserção social.

I — *Monitor/formador auxiliar.* — É o trabalhador com formação profissional adequada, 9.º ano de escolaridade e três anos de experiência profissional, que colabora com o monitor principal ou especialista nas acções de formação e substitui-o nas suas faltas ou impedimentos.

II — *Monitor/formador principal.* — É o trabalhador com o 12.º ano do ensino secundário ou 9.º ano (ou equivalente) e curso de formação profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional ou curso das escolas profissionais ou 9.º ano e cinco anos de experiência profissional comprovada na respectiva área. Ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas graves de aprendizagem. Elabora e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização das acções de formação.

III — *Monitor/formador especialista.* — É o trabalhador com grau de licenciatura ou bacharelato, 11.º ano e técnico-profissional da área, 9.º ano e curso profissional da área com formação homologada e certificada pelas entidades competentes. Tem todas as funções do monitor/formador principal, acrescida de coordenação e investigação que exige formação específica.

Técnico de actividades de tempos livres. — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Actua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educativa integrada.

Técnico profissional de laboratório. — É o trabalhador que presta assistência às aulas, prepara o material e mantém o laboratório em condições de funcionamento. Realiza sempre que necessário o inventário dos equipamentos.

B — Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo. — É o trabalhador que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos a assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Pode ainda exercer tarefas como a orientação e coordenação técnica da actividade de profissionais qualificados.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o departamento, divisão ou serviço de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade patronal, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos de resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica ou financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escritura dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução e fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração, gerência ou direcção ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento de contas e o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração, e é o responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Técnico de contabilidade. — É o profissional que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo.

Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios.

Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros

devedores e credores e demais elementos contabilísticos incluindo amortizações e provisões.

Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, listagens de balancetes, balanços, extractos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória.

Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, planos de acção, inventários e relatórios.

Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Director de serviços administrativos. — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa com o conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais funções da empresa. Pode exercer funções consultivas na organização da mesma e ou dirigir uma ou mais funções da empresa, nomeadamente financeira, administrativa e de pessoal.

Documentalista. — É o trabalhador que organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou registo de entrada e saída de documentação.

Escriturário estagiário. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando a generalidade das tarefas que caracterizam a função de escriturário, incluindo a dactilografia de textos e o desempenho com outras máquinas próprias da função administrativa.

Escriturário. — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos, serviços de exame e outros, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado. Examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livro as receitas e despesas assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas, outros documentos e elabora dados estatísticos, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Técnico de informática. — É o trabalhador que elabora o levantamento das áreas do sistema de informação da empresa tendo em vista o estudo para a sua informatização; elabora a análise necessária do desenvolvimento de aplicações informáticas; desenvolve a programação necessária à construção de aplicações informáticas, nomeadamente as referentes às actividades administrativas; define e selecciona o equipamento e os periféricos mais adequados a um posto de trabalho, seja isolado ou integrado em rede local; define e selecciona em conjunto com os utilizadores de *software* aplicável; instala, configura e mantém aplicações informáticas de forma a garantir o mais adequado funcionamento; configura e gere o sistema informático, bem como aplica as regras de acesso para cada um ou grupo de utilizadores; diagnostica as falhas do sistema tanto a nível de *software* como de *hardware* e toma as medidas adequadas ao seu pleno funcionamento; participa com os utilizadores no arranque e exploração das aplicações.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e orienta o público transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Técnico de secretariado. — É o profissional que planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas.

Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção.

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo.

Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando

pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios com mais de uma caixa, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Operador de reprografia. — É o trabalhador que faz a reprodução de documentos em utilização de equipamentos próprios, assegura a limpeza e manutenção dos mesmos e controla a gestão de *stocks* para o devido funcionamento da reprografia.

Técnico profissional de biblioteca e documentação. — É o trabalhador que procede ao registo, catalogação e armazenamento dos livros, atende ao público, faz a requisição de empréstimos de livros, participa em programas e actividades de incentivo e dinamização da leitura.

Técnico/licenciado/bacharel. — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica.

Grau I:

a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um outro quadro superior);

b) Estuda a aplicação de técnicas que lhe são transmitidas;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativas de orientação;

d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em decisões técnicas definidas ou de rotina;

e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação de métodos e obtenção de resultados;

f) Este profissional não tem funções de coordenação.

Grau II:

a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;

c) Deverá estar ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de coordenação na orientação de grupos profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;

f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III:

a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;

b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;

c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre o problema a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;

d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;

e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;

f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau IV:

a) Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;

b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;

c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;

d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V:

a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma, ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;

c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;

d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos.

Grau VI:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;

b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política

global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;

d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;

e) As decisões que toma são e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

C — Trabalhadores electricistas

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

D — Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro-chefe. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinheiro; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é o responsável pela conservação de todos os alimentos entregues à cozinha. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Cozinheiro. — É o profissional que armazena e assegura o estado de conservação das matérias-primas utilizadas no serviço de cozinha; prepara o serviço de cozinha, de forma a possibilitar a confecção das refeições necessárias; confecciona entradas, sopas, pratos de carne, de peixe, de marisco e de legumes, e outros alimentos, de acordo com receituários e em função da ementa estabelecida; articula com o serviço de mesa a satisfação dos pedidos de refeições e colabora em serviços especiais; efectua a limpeza e arrumação dos espaços, equipamentos e utensílios de serviço, verificando as existências e controlando o seu estado de conservação.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os descriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Empregado de balcão ou bar. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controle aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de camarata. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos quando não houver pessoal próprio e também dos andares e locais de estar e respectivos acessos, assim como do recebimento e entregas de roupas dos alunos e ainda de troca de roupas de serviço.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições, limpa os aparadores e guarnece-os com todos os utensílios necessários, põe a mesa colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos, apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, informações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos, anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite às secções respectivas; serve os diversos pratos, vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a loiça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas. Pode trabalhar em refeitórios de empresa que sirvam refeições ao pessoal.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas levando e dispondo as mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições embora não confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório ou bar. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório ou bar, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições.

E — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares

Auxiliar de acção educativa. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

Colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente;

Vigia os alunos durante os intervalos lectivos e nas salas de aula sempre que necessário;

Acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras actividades;

Vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;

Colabora na medida das suas capacidades e em tarefas não especializadas na manutenção das instalações;

Assegura o asseio permanente das instalações que lhe estão confiadas;

Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;

Assegura, nomeadamente nos períodos não lectivos, o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papelaria, bufete e PBX.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e informações.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento e fazer recados.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Vigilante. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: colabora com os trabalhadores docentes, dando apoio não docente, vigia os alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas; assiste os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios ou visitas de estudo.

Jardineiro. — É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar da conservação dos campos de jogos.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuo.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos alunos e do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

Costureiro. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina peças de vestuário.

Encarregado de rouparia. — É o trabalhador responsável pela distribuição da roupa e pela existência da mesma. Deve fazer inventários periódicos.

Engomadeiro. — É o trabalhador que passa a ferro, alisa peças de vestuário e outros artigos semelhantes, utilizando uma prensa, dobra as peças e arruma-as nos locais.

Lavadeiro. — É o trabalhador que lava as peças de vestuário à mão ou à máquina, devendo carregar ou descarregar as peças da respectiva máquina.

F — Trabalhadores rodoviários

Motorista de veículos ligeiros. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis de até nove passageiros incluindo o motorista, ou de mercadorias, seguindo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água e provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador.

Motorista de pesados de mercadorias. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga, possuindo para o efeito carta de condução profissional, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água, etc., provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador, podendo também executar as suas funções em veículos ligeiros.

Motorista de serviço público. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis de mais de nove passageiros, segundo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água, podendo também executar as suas funções em veículos ligeiros.

G — Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, quando necessário, às informações pedidas sem sair do seu local de trabalho; cuida do bom estado de funcionamento dos aparelhos telefónicos entregues à sua guarda, quer por acção directa, quer tomando a iniciativa de prevenir quem de direito para que seja chamado um técnico, sendo caso disso.

H — Enfermeiros

Enfermeiro. — É o trabalhador portador de uma cédula profissional emitida pela Ordem dos Enfermeiros que, em conformidade com o diagnóstico de enfermagem e de acordo com as suas qualificações profissionais, organiza, coordena, executa, supervisa e avalia intervenções de enfermagem, requeridas pelo indivíduo e sua família, grupos e comunidade escolar.

I — Trabalhadores da construção civil

Carpinteiro. — É o trabalhador que constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Pedreiro. — É o trabalhador que levanta e reveste maciços de alvenaria de pedra, tijolo ou de outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas, tais como colheres de ofício, trolha, picão e fios de alinhamento.

Pintor. — É o trabalhador que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários tamanhos, rolos, outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

Ajudante de carpinteiro. — É o trabalhador que auxilia na construção, montagem e reparação de estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Reclassificação

a) Técnico de serviço social — esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente em assistente social.

ANEXO II

Condições específicas e carreiras profissionais

A) Trabalhadores administrativos e de serviços e de apoio à docência.

I — Admissão

1 — São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2 — As condições de admissão para o desempenho de tarefas altamente qualificadas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

3 — A admissão de técnicos habilitados com curso superior, quando feita para o exercício de funções da sua especialidade, obriga à sua classificação como técnico licenciado ou técnico bacharel:

a) No grau III — para os licenciados, após um período experimental máximo de oito meses no grau II;

b) No grau II, para os bacharéis, após um período experimental máximo de oito meses no grau I, ascendendo, porém, ao grau III somente após terem completado dois anos de permanência no grau II.

4 — Os trabalhadores são classificados em assistentes administrativos após um período de oito anos no desempenho da função de escriturário ou em resultado de aproveitamento em curso de formação profissional adequado, cuja frequência haja sido da iniciativa da entidade patronal respectiva.

5 — Nas profissões com mais de três graus, os trabalhadores são qualificados de acordo com os perfis profissionais estabelecidos para os graus IV, V e VI previstos neste CCT.

II — Carreira profissional

1 — A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2 — Todas as profissões poderão ter um período de estágio ou de adaptação no grau I igual ao tempo de duração do período experimental, de acordo com a sua qualificação, sendo que para o técnico habilitado com um bacharelato o estágio será feito no grau I-B e para o técnico habilitado com uma licenciatura o estágio será feito no grau I-A.

3 — As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical com especial relevo na passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional, tendo em conta os títulos profissionais adquiridos que certifiquem a aptidão dos trabalhadores para esses postos de trabalho.

4 — A progressão vertical do grau I ao grau III, dentro do grupo profissional do trabalhador, pode ser proposta pelo empregador ou pelo trabalhador após o decurso três anos de permanência no último grau (III) ou nove anos de carreira profissional.

5 — As funções de direcção ou coordenação, quando existirem, deverão integrar o enquadramento das profissões em níveis de qualificação e a estrutura de retribuições.

6 — O escriturário estagiário, após dois anos de permanência na categoria, ascende a escriturário I.

III — Disposições especiais

1 — A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional no mesmo estabelecimento de ensino, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2 — A partir do grau II, a promoção do trabalhador é da competência, a todo o tempo, do empregador, podendo o trabalhador apresentar proposta nesse sentido após o decurso de três anos de permanência no último grau, desde que acompanhada de currículo profissional desses últimos três anos de actividade, onde conste a obtenção de certificados profissionais ou académicas obtidas.

3 — Os trabalhadores de apoio pedagógico mudam de nível salarial de cinco em cinco anos de bom e efectivo serviço, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

B) Trabalhadores de hotelaria

I — Economato ou despensa

O trabalho desta secção deverá ser executado por pessoal de categoria não inferior a despenseiro.

II — Condições básicas de alimentação

1 — Aos trabalhadores de hotelaria será garantida a alimentação em espécie, que será de qualidade e abundância iguais às dos normais destinatários.

2 — Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas e até às 2 horas da manhã será fornecida ceia completa.

3 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 9 horas.

4 — Ao profissional que necessitar de alimentação especial, esta ser-lhe-á fornecida em espécie.

C) Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e actividades similares

I — Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas, serventes de limpeza e vigilância, logo que completem o 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, estarão em situação de

preferência nas vagas abertas no escritório ou noutros serviços da escola.

2 — Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

***D*) Motoristas**

I — Condições específicas

As condições mínimas de admissão são:

Ter as habilitações exigidas por lei;
Possuir carta de condução profissional.

II — Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

a) Para registar todos os períodos da trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriados no caso de utilizarem o horário móvel;
b) Para registo do trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados ou se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição do outro que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes serão suportados pela empresa.

III — Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia em conformidade com as exigências de serviço, respectivamente entre as 7 e as 21 horas.

2 — Os períodos de trabalho serão anotados em livrete de trabalho próprio, que deverá acompanhar sempre o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com a antecedência de doze horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

***E*) Monitor/formador de reabilitação profissional**

Regime especial de promoção e acesso de monitor/formador principal a monitor/formador especialista:

Licenciatura ou bacharelato ou seis anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos;
12.º ano, 11.º ano e técnico profissional da área ou nove anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos;
9.º ano e curso profissional da área ou 12 anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos.

ANEXO III

Regulamento de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.

2 — A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato colectivo de trabalho.

3 — Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4 — O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direcção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

Artigo 2.º

Princípios

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das bases do ensino particular e cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2 — A avaliação de desempenho tem como referência o projecto educativo do respectivo estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se no final de cada nível salarial e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado.

Artigo 4.º

Objecto

1 — São objecto de avaliação três domínios de competências do docente: *i*) competências para leccionar; *ii*) competências profissionais e de conduta, e *iii*) competências sociais e de relacionamento.

2 — No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objecto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3 — Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme o anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente

regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respectivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projecto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultado da avaliação

O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

A cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;
É calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;
O valor da média é arredondado à unidade;
Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.

Artigo 6.º

Sujeitos

1 — A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direcção pedagógica do respectivo estabelecimento de ensino.
2 — O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação constituída por três elementos.
3 — Integram a comissão de avaliação o director pedagógico ou pessoa em quem este delegue essa competência, o coordenador da área disciplinar do avaliado ou, no caso de docentes do 1.º ciclo ou pré-escolar, o coordenador de ciclo e um docente indicado pelo conselho pedagógico ou equivalente ou, na sua falta, pelo conjunto dos professores.
4 — É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direcção pedagógica e pela comissão de avaliação.

Artigo 7.º

Procedimentos de avaliação

1 — Nos primeiros 30 dias do 3.º período lectivo do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra deve entregar à direcção pedagógica do estabelecimento a sua auto-avaliação, realizada nos termos do presente regulamento.
2 — A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de auto-avaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano lectivo em curso.
3 — No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a auto-avaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

a) Análise de planificações lectivas;
b) Assistência, pela comissão de avaliação, a aulas ou outras actividades lectivas orientadas pelo docente, num número máximo equivalente a duas observações por ano lectivo da duração de cada nível;
c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;
d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;
e) Formação realizada, tendo carácter obrigatório quando gratuitamente disponibilizado pela entidade patronal;
f) Assiduidade e pontualidade.

4 — No que se refere às observações constantes da alínea *b*), estas terão de ser anuais ou geridas por biénio, neste caso tendo lugar apenas num dos seus anos e totalizando o máximo de quatro, devendo ainda ser calendarizadas.
5 — Até ao dia 30 de Junho subsequente à data referida no n.º 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respectiva fundamentação.
6 — A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.
7 — Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.
8 — O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de cinco dias após a decisão referida no número anterior.
9 — Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da auto-avaliação realizada pelo docente, deverá a direcção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objectivos formativos.

Artigo 8.º

Efeitos da avaliação

1 — O período em avaliação que tenha sido avaliado como *Bom* releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT.
2 — No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como *Suficiente.*

Artigo 9.º

Recursos

1 — Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a *Bom* na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.
2 — O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respectivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.
3 — As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respectivos fundamentos.
4 — A notificação referida no n.º 2 deverá ser efectuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efectivo.

5 — A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6 — No prazo de cinco dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7 — Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8 — Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9 — Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

1 — O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

2 — Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

A — Escala

1 — *Inadequado* — muito pouco desenvolvido.

Os aspectos fundamentais da competência não são demonstrados.

Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspectos básicos, treino prático e acompanhamento.

2 — *Pouco adequado* — alguns aspectos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente.

Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.

3 — *Adequado* — desenvolvido.

Corresponde, em termos globais, às exigências da competência.

Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas excepções, nalguns aspectos secundários.

Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.

4 — *Muito adequado* — muito desenvolvido.

Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas excepções, nalguns aspectos secundários.

5 — *Excelente* — plenamente desenvolvido.

Corresponde, sem excepção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B — Quadro de domínios e ordens de competências

O domínio competências para leccionar compreende as seguintes ordens de competências:

1) Conhecimentos científicos e didácticos;
2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos;
3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação);
4) Identificação e vivência do projecto educativo;
5) Comunicação;
6) Planeamento;
7) Procura de informação e actualização de conhecimentos;
8) Avaliação.

O domínio competências profissionais e de conduta compreende a seguinte ordem de competências:

Trabalho de equipa e cooperação interáreas.

O domínio competências sociais e de relacionamento compreende as seguintes ordens de competências:

1) Relação com os alunos e encarregados de educação;
2) Envolvimento com a comunidade educativa.

O domínio competências de gestão compreende as seguintes ordens de competências:

1) Liderança;
2) Motivação;
3) Delegação;
4) Planeamento e controlo;
5) Estratégia;
6) Gestão da inovação.

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências para leccionar	1) Conhecimentos científicos e didácticos.	1) Evidencia o conhecimento das matérias. 2) Explica com clareza as áreas do seu domínio científico. 3) Apresenta informação (científica) precisa e actualizada. 4) Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afectivo e social do aluno. 5) Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação.
	2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos.	1) Apoia os alunos na aquisição de novas competências. 2) Motiva os alunos para a melhoria. 3) Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências. 4) Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem. 5) Promove a auto-estima do aluno, com reforço positivo.

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
		6) Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação.
	3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação).	1) Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos. 2) Quando selecciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver. 3) Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação). 4) Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos. 5) Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos.
	4) Identificação e vivência do projecto educativo.	1) Segue as linhas orientadoras do projecto educativo e usa a metodologia preconizada. 2) Estimula a aquisição dos valores propostos no projecto educativo da escola.
Competências para leccionar	5) Comunicação	1) Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa. 2) Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa. 3) Promove, no âmbito, da sua área disciplinar o bom uso da língua. 4) Promove competências eficazes de comunicação.
	6) Planeamento	1) Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas. 2) Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objectivos propostos. 3) Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo. 4) Planifica adequadamente os temas das aulas. 5) Planifica adequadamente as aulas. 6) Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos. 7) Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar.
	7) Procura de informação e actualização de conhecimentos.	1) Utiliza apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem. 2) Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação pelos alunos. 3) Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais. 4) Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação. 5) Participa em acções de formação propostas pela escola.
	8) Avaliação	1) Alinha as estratégias de avaliação com os objectivos de aprendizagem. 2) Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente. 3) Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazo. 4) Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação. 5) Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno. 6) Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as excepções de aprendizagem são correspondidas. 7) Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.
Competências profissionais e de conduta.	Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas.	1) Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas. 2) Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola. 3) Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.).

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências profissionais e de conduta.	Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas.	4) Toma a iniciativa de criar actividades lúdico-pedagógicas pluridisciplinares na escola. 5) Participa em actividades lúdico-pedagógicas pluridisciplinares na escola.
Competências sociais e de relacionamento.	1) Relação com os alunos e encarregados de educação.	1) Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interacções positivas. 2) Promove, entre os alunos, interacções educadas e respeitosas. 3) Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos. 4) Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos. 5) Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos. 6) Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes. 7) Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação. 8) Promove um ambiente disciplinado. 9) Promove o compromisso efectivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos. 10) Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adoptando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno
	2) Envolvimento com a comunidade educativa.	1) Demonstra estar integrado na comunidade educativa. 2) Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa). 3) Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado. 4) Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola.
Competências de gestão — nas situações previstas no n.º 2 do artigo 4.º do anexo III.	1) Liderança	1) Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores. 2) Favorece a autonomia progressiva do colaborador. 3) Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão. 4) É um exemplo de comportamento profissional para a equipa. 5) No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos e encarregados de educação.
	2) Motivação	1) Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita. 2) Elogia com clareza e de modo proporcionado. 3) Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores.
	3) Delegação	1) Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado. 2) Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores. 3) Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objectivo final. 4) Responsabiliza os delegados pelos resultados das tarefas atribuídas. 5) Controla em grau adequado.
	4) Planeamento e controlo	1) Elabora planos, documentados, para as principais actividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais. 2) Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e subobjectivos, e pontos de controlo das actividades em momentos chave.
	5) Estratégia	1) Formula uma visão estratégica positiva e motivante. 2) Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão. 3) Promove processos, actividades e estilos de actuação coerentes com a visão. 4) O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão.

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências de gestão — nas situações previstas no n.º 2 do artigo 4.º do anexo III.	5) Estratégia	5) A sua acção é um exemplo de coerência com a visão. 6) Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade
	7) Reconhecimento	1) Reconhece boas práticas. 2) Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras).
	8) Gestão da Inovação	1) Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação. 2) Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação. 3) Reconhece e elogia em ocasiões públicas acções de inovação. 4) Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos.
	9) Avaliação	1) Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados. 2) Garante a implementação de acções de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação. 3) Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras acções) a avaliação de todo o processo de gestão.

ANEXO IV

Reestruturação da carreira

I — Reestruturação da carreira docente

1.º Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013 a seguinte estrutura da carreira, aplicável aos docentes enquadrados nas categorias A, B, D e E, incluindo os que reúnam as condições de progressão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro, com efeitos a 1 de Setembro, nos termos do artigo 42.º, n.º 9.

2.º Categoria A:

a) São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis A11, A10 e A9, sendo substituídos por um único nível: A9;

b) O nível A9 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível A2, passando a ter a duração de cinco anos;

d) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível A2, passando a ter a duração de seis anos;

e) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria A

Anos completos de serviço	1 de Setembro de 2011	1 de Setembro de 2012	1 de Setembro de 2013
1 2 3	A9	A9	A9
4 5 6 7	A8	A8	A8
8 9 10 11	A7	A7	A7
12 13 14 15	A6	A6	A6
16 17 18 19	A5	A5	A5
20 21 22 23	A4	A4	A4
24 25 26 27	A3	A3	A3
28 29 30 31	A2	A2	A2
32	A1		
33		A1	
34			A1

3.º Categoria B:

a) São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis B10, B9 e B8, sendo substituídos por um único nível: B8;

b) O nível B8 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível B2, passando a ter a duração de cinco anos;

d) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível B2, passando a ter a duração de seis anos;

e) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria B

<table>
<tr><th>Anos completos de serviço</th><th>1 de Setembro de 2011</th><th>1 de Setembro de 2012</th><th>1 de Setembro de 2013</th></tr>
<tr><td>1
2
3</td><td>B8</td><td>B8</td><td>B8</td></tr>
<tr><td>4
5
6
7</td><td>B7</td><td>B7</td><td>B7</td></tr>
<tr><td>8
9
10
11
12</td><td>B6</td><td>B6</td><td>B6</td></tr>
<tr><td>13
14
15
16
17</td><td>B5</td><td>B5</td><td>B5</td></tr>
<tr><td>18
19
20
21
22</td><td>B4</td><td>B4</td><td>B4</td></tr>
<tr><td>23
24
25
26
27</td><td>B3</td><td>B3</td><td>B3</td></tr>
<tr><td>28
29
30
31</td><td>B2</td><td rowspan="2">B2</td><td rowspan="3">B2</td></tr>
<tr><td>32</td><td>B1</td></tr>
<tr><td>33</td><td rowspan="2"></td><td>B1</td></tr>
<tr><td>34</td><td></td><td>B1</td></tr>
</table>

4.º Categoria D:

a) São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis D11, D10 e D9, sendo substituídos por um único nível: D9;

b) O nível D9 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível D2, passando a ter a duração de cinco anos;

d) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível D2, passando a ter a duração de seis anos;

e) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria D

<table>
<tr><th>Anos completos de serviço</th><th>1 de Setembro de 2011</th><th>1 de Setembro de 2012</th><th>1 de Setembro de 2013</th></tr>
<tr><td>1
2
3</td><td>D9</td><td>D9</td><td>D9</td></tr>
<tr><td>4
5
6
7</td><td>D8</td><td>D8</td><td>D8</td></tr>
<tr><td>8
9
10
11</td><td>D7</td><td>D7</td><td>D7</td></tr>
<tr><td>12
13
14
15</td><td>D6</td><td>D6</td><td>D6</td></tr>
<tr><td>16
17
18
19</td><td>D5</td><td>D5</td><td>D5</td></tr>
<tr><td>20
21
22
23</td><td>D4</td><td>D4</td><td>D4</td></tr>
<tr><td>24
25
26
27</td><td>D3</td><td>D3</td><td>D3</td></tr>
<tr><td>28
29
30
31</td><td>D2</td><td rowspan="2">D2</td><td rowspan="3">D2</td></tr>
<tr><td>32</td><td>D1</td></tr>
<tr><td>33</td><td rowspan="2"></td><td>D1</td></tr>
<tr><td>34</td><td></td><td>D1</td></tr>
</table>

5.º Categoria E:

a) O nível E9 passa a ter a duração de quatro anos;

b) O nível E8 passa a ter a duração de quatro anos;

c) O nível E7 passa a ter a duração de quatro anos;

d) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível E2, passando a ter a duração de cinco anos;

e) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível E2, passando a ter a duração de seis anos;

f) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria E

<table>
<tr><th>Anos completos de serviço</th><th>1 de Setembro de 2011</th><th>1 de Setembro de 2012</th><th>1 de Setembro de 2013</th></tr>
<tr><td>1
2
3</td><td>E9</td><td>E9</td><td>E9</td></tr>
</table>

Anos completos de serviço	1 de Setembro de 2011	1 de Setembro de 2012	1 de Setembro de 2013
4 5 6 7	E8	E8	E8
8 9 10 11	E7	E7	E7
12 13 14 15	E6	E6	E6
16 17 18 19	E5	E5	E5
20 21 22 23	E4	E4	E4
24 25 26 27	E3	E3	E3
28 29 30 31	E2	E2	E2
32	E1		
33		E1	
34			E1

6.º A eliminação dos níveis de entrada e a sua substituição de acordo com os números anteriores traduz-se no reposicionamento dos docentes que se encontram nos escalões eliminados, em 1 de Setembro de 2011, no escalão que passa a ser o de ingresso, sendo-lhes devida a nova retribuição, salvo quando já auferiam retribuição mais elevada, caso em que esta não poderá ser reduzida.

7.º A carreira tem um condicionamento, na passagem do nível 3 para o nível 2 das categorias A, B, D e E, sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida no conjunto dos níveis 1 e 2 a percentagem indicada no número seguinte, sem prejuízo de, em cada instituição, essa percentagem poder ser ultrapassada. Sempre que, por algum motivo, aquela percentagem deixe de se verificar, abre-se vaga para o efeito.

8.º — 1 — A percentagem referida no número anterior é de 20 % calculado sobre a totalidade dos docentes em cada um das categorias em causa.

2 — Exceptuam-se do cômputo acima referido os docentes referidos no artigo 43.º do CCT em vigor.

9.º Nos casos de estabelecimentos de ensino em que a percentagem de 20 % no conjunto dos níveis 1 e 2 se revela insuficiente para que um docente possa progredir ao nível 2, fica a instituição obrigada a, pelo menos, abrir uma vaga para esse efeito.

10.º Os docentes que estejam posicionados no nível 3 no ano lectivo 2010-2011 (com efeitos a 1 de Setembro de 2010), não são abrangidos pelo condicionamento previsto nos números anteriores.

11.º Os docentes que, por força do condicionamento, não transitam para o nível 2 têm direito a compensação pecuniária mensal de 0,5 % sobre a retribuição base por cada ano de permanência adicional no nível 3, tendo por limite o valor do nível 2.

12.º Em caso de igualdade de condições de acesso ao nível 2 (tempo de serviço ao dia) e não possam progredir todos devido ao condicionamento, o primeiro critério de desempate será a antiguidade no estabelecimento de ensino e o segundo a idade do docente.

13.º No período transitório de 1 de Setembro de 2011 a 1 de Setembro de 2013, e com efeitos a 1 de Setembro de cada um desses anos nos termos do artigo 42.º, têm direito à progressão ao nível seguinte os docentes que estivessem em condições de progredir pela estrutura actualmente em vigor e perfaçam sete anos sem registo de progressão na carreira.

14.º A norma excepcional de progressão prevista no número anterior não se aplica aos docentes já integrados no nível 2 da respectiva carreira.

II — Reestruturação da carreira — Não docentes

1.º Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013 a seguinte estrutura da carreira, aplicável aos trabalhadores das Categorias L e M:

2.º Categoria L:

a) Em 1 de Setembro de 2011 são anulados os níveis L11, L10 e L9, sendo substituídos por um único nível: L8;

b) O nível L8 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011 a seguinte estrutura:

Categoria L

Anos completos de serviço	A partur de 1 de Setembro de 2011
1 2 3	L8
4 5 6 7 8	L7
9 10 11 12	L6
13 14 15	L5
16 17 18 19	L4

Anos completos de serviço	A partur de 1 de Setembro de 2011
20 21 22	L3
23 24 25	L2
26	L1

3.º Categoria M:

a) Em 1 de Setembro de 2011 é anulado o nível M9, sendo substituído pelo M8;
b) O nível M8 passa a ter a duração de quatro anos;
c) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011 a seguinte estrutura:

Categoria M

Anos completos de serviço	A partir de 1 de Setembro de 2011
1 2 3	M8
4 5 6 7 8	M7
9 10 11 12	M6
13 14 15	M5
16 17 18 19	M4
20 21 22	M3
23 24 25	M2
26	M1

4.º A eliminação dos níveis de entrada e a sua substituição, de acordo com os números anteriores, traduz-se no reposicionamento dos docentes que se encontram nos escalões eliminados, em 1 de Setembro de 2011, no escalão que passa a ser o de ingresso, sem perda de qualquer direito, nomeadamente retribuição mais elevada.

ANEXO V

Tabelas salariais

Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

(Em euros)

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
1 2 3	A9	1 104	50,18
4 5 6 7	A8	1 367,29	62,15
8 9 10 11	A7	1 481,82	67,36
12 13 14 15	A6	1 718,46	78,11
16 17 18 19	A5	1 867,69	84,90
20 21 22 23	A4	1 932,83	87,86
24 25 26 27	A3	2 054,41	93,38
28 29 30 31	A2	2 402,16	109,19
32	A1	3 048,93	138,59

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria B — Professores com bacharelato e profissionalizados

(Em euros)

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
1 2 3	B8	1 104	50,18
4 5 6 7	B7	1 367,29	62,15
8 9 10 11 12	B6	1 481,82	67,36

(Em euros)

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
13 14 15 16 17	B5	1 718,46	78,11
18 19 20 21 22	B4	1 867,69	84,90
23 24 25 26 27	B3	2 054,41	93,38
28 29 30 31	B2	2 307,02	104,86
32	B1	2 506,64	113,94

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria C — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	771,80	35,08
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	825,28	37,51
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com cinco ou mais anos de serviço	847,65	38,53
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço	964,01	43,82
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço	1 087,22	49,42
C8.2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço	838,92	38,13
C8.1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com um ano de serviço	1 001,44	45,52
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com dois anos de serviço Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com cinco ou mais anos de serviço Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço	1 143,67	51,99
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 161,55	52,80
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 200,65	54,57
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 355,90	61,63
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 487,21	67,60
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 741,77	79,17

Categoria D — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1, 2, 3	D9	1 104
4, 5, 6, 7	D8	1 286,95
8, 9, 10, 11	D7	1 429,70
12, 13, 14, 15	D6	1 600,12
16, 17, 18, 19	D5	1 740,15
20, 21, 22, 23	D4	1 792,79
24, 25, 26, 27	D3	2 054,42
28, 29, 30, 31	D2	2 402,16
32	D1	3 048,93

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria E — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1, 2, 3	E9	1 084
4, 5, 6, 7	E8	1 094
8, 9, 10, 11	E7	1 104,05
12, 13, 14, 15	E6	1 353,18
16, 17, 18, 19	E5	1 456,83
20, 21, 22, 23	E4	1 613,70
24, 25, 26, 27	E3	1 773,82
28, 29, 30, 31	E2	1 895,20
32	E1	2 507,67

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria F — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011 (euros)
F10	Educador de infância sem curso com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico Educador de Infância autorizado	634,54
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	697,47
F8	Educador de infância sem curso com diploma e cinco ou mais de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e cinco ou mais anos de serviço	722,98
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço	767,52
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço	

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011 (euros)
F6	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço	869,55
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	962,91
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	1 085,60
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 142,57
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais de serviço	1 156,69
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	1 214,24

Categoria G — Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização

(Em euros)

Nível	categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e zero anos de serviço	845,63	38,44
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e um ano de serviço	1 013,52	46,07
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e dois anos de serviço	1 183,47	53,79
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de dois anos de serviço	1 354,22	61,56
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço	1 458,46	66,29
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço	1 857,92	84,45
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço	1 869,89	85
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço	1 972,45	89,66

Nota. — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

Categoria H — Professor de estabelecimento de ensino e línguas

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
H10 H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior . . . . Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço	831,21 969,23	37,78 44,06
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço	843,57	38,34
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com um ano de serviço	1 007,34	45,79

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com dois anos de serviço	1 149,63	52,26
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com três anos de serviço	1 168,60	53,12
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 161,55	52,80
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 200,65	54,57
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 232,69	56,03
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 431,33	65,06
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 476,91	67,13

Categoria I — Professor de cursos extracurriculares

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
I5	Professor de cursos extracurriculares	826,90	37,59
I4	Professor de cursos extracurriculares com cinco ou mais anos de serviço	964,01	43,82
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço	1 162,64	52,85
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço	1 200,65	54,57
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço	1 232,69	56,03

Categoria J — Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	771,80	35,08
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com cinco ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 486,16	67,55
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 588,72	72,21

Nota. — Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

Categoria K — Professores de escolas de ensino especializado artístico

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
K12	Restantes professores	768,04	34,91
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior	821,25	37,33
K10	Restantes professores com cinco ou mais anos de serviço	843,52	38,34
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço	964,01	43,82
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	1 087,22	49,42
K7	Professor com habilitação própria de grau superior Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço	1 143,67	51,99
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 161,55	52,80
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 200,65	54,57
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 489,92	67,72

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 637,59	74,44

Nota. — Os docentes com licenciatura e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria A e os docentes com bacharelato e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria B.

Categoria L — Psicólogo e assistente social

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 2 3	L8	1 104
4 5 6 7 8	L7	1 354,22
9 10 11 12	L6	1 477,48
13 14 15	L5	1 600,11
16 17 18 19	L4	1 661,48
20 21 22	L3	1 723,89
23 24 25	L2	1 847,10
26	L1	2 022,42

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria M — Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta, enfermeiro e monitor/formador especialista

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 2 3	M8	976,45
4 5 6 7 8	M7	1 028,57
9 10 11 12	M6	1 124,06
13 14 15	M5	1 214,24
16 17 18 19	M4	1 255,48
20 21 22	M3	1 330,39
23 24 25	M2	1 477,48
26	M1	1 647,89

Notas

1 — Quando licenciados passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M.

2 — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria N — Trabalhadores de apoio à docência

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Setembro de 2011 (euros)
1.B	Monitor/formador principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 120,76
1.C	Monitor/formador principal com 20 anos de bom e efectivo serviço	1 014,02
1.D	Monitor/formador principal com 15 anos de bom e efectivo serviço	907,29
1.E	Monitor/formador principal com 10 anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	800,55
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador especialista Monitor/formador principal com cinco anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 25 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	722,64
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Setembro de 2011 (euros)
2	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador principal Monitor/formador auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 20 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	698,72
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 15 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	667,75
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com cinco anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 10 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	638,97
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com cinco anos de bom e efectivo serviço Prefeito com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	610,14
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	590,05
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação Técnico de actividades de tempos livres Prefeito Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço	580,26
8	Vigilante com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa	544,42
9	Vigilante	525,38

Categoria O — Trabalhadores de administração e serviços

(Em euros)

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Janeiro de 2011 a 31 de Agosto de 2011	A partir de 1 de Setembro de 2011
1	Director de serviços administrativos Técnico licenciado ou bacharel de grau VI	1 492,89	1 492,89
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V	1 393,76	1 393,76
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 212,95	1 212,95
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III Chefe de serviços administrativos Contabilista III Tesoureiro III	1 098,56	1 098,56
5	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel de grau II	998,37	998,37
6	Contabilista I Tesoureiro I Técnico bacharel de grau I Técnico licenciado de grau I -A	941,73	941,73
7	Chefe de secção II Técnico de secretariado III Documentalista II	929,71	929,71
8	Chefe de secção I Documentalista I Assistente administrativo III Técnico profissional de biblioteca e documentação III Técnico profissional de laboratório III Técnico de informática III Técnico de contabilidade III Técnico de secretariado II Técnico bacharel de grau I -B	818,1	818,10
9	Assistente administrativo II Técnico de secretariado I Técnico de informática II Técnico de contabilidade II Operador reprografia III Operador de computador II	744,56	744,56
10	Assistente administrativo I Técnico de informática I Técnico de contabilidade I Técnico profissional de biblioteca e documentação II Técnico profissional de laboratório II Operador de computador I	700,44	700,44
11	Caixa Cozinheiro-chefe	669,40	669,40

(Em euros)

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Janeiro de 2011 a 31 de Agosto de 2011	A partir de 1 de Setembro de 2011
11	Encarregado de refeitório ou bar Escriturário II Técnico profissional de biblioteca e documentação I Técnico profissional de laboratório I Operador reprografia II Motorista de serviço público Oficial electricista	669,40	669,40
12	Carpinteiro Motorista de veículos ligeiros Motorista de pesados de mercadorias Pedreiro Pintor	640,49	640,49
13	Escriturário I Operador reprografia I	624,18	624,18
14	Telefonista II	591,51	591,51
15	Escriturário estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Despenseiro Empregado de mesa Ajudante de carpinteiro Encarregado de camarata Encarregado de rouparia	581,69	581,69
16	Contínuo Costureiro Empregado de balcão ou bar Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	526,68	530
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	485	490

Depositado em 28 de Julho de 2011, a fl. 113 do livro n.º 11, com o n.º 130/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional de Educação e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Acordam e entregam para depósito, nos termos dos artigos 491.º, 492.º e 494.º do Código do Trabalho, o seguinte:

1.º Revisão parcial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional da Educação e outros e do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, nos termos constantes dos documentos em anexo:

Alterações ao clausulado (doc. 1);
Anexo III, «Regulamento de avaliação de desempenho» (doc. 2);
Anexo IV, «Reestruturação da carreira docente» (doc. 3).

2.º Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

3.º Revisão, com efeitos a partir de 1 de Setembro de 2011, das tabelas salariais acordadas entre as mesmas partes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009, com a rectificação publicada no *Boletim do trabalho e Emprego,* n.ºs 14, de 15 de Abril de 2009, e 8, de 28 de Fevereiro de 2009, nos termos constantes do documento anexo:

Anexo V, «Tabelas salariais» (doc. 4).

4.º Estas tabelas substituem as constantes do anexo V do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP e a FNE e outros e entre a AEEP e o SINAPE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009, com a rectificação publicada no *Boletim do trabalho e Emprego,* n.ºs 14, de 15 de Abril de 2009, e 8, de 28 de Fevereiro de 2009, nos termos agora revistos, do qual passam a fazer parte integrante.

5.º Junta-se, nos termos do artigo 494.º, n.º 2, do Código do Trabalho, texto consolidado (doc. 5).

Declaração

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea *g*), do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção, celebrada entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional da Educação e outros abrange 500 empregadores e 27 074 trabalhadores.

Lisboa, 25 de Junho de 2011.

Pela AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

João Alvarenga Fernandes, mandatário.

Pela FNE — Federação Nacional da Educação, em representação dos seguintes Sindicatos seus filiados:

SPZN — Sindicato dos Professores da Zona Norte;
SPZC — Sindicato dos Professores da Zona Centro;
SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa;
SDPSul — Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
SDPA — Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
SDPM — Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;

STAAE-ZN — Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares da Educação da Zona Norte;
STAAE-ZC — Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares da Educação da Zona Centro;
STAAE-ZSul e Regiões Autónomas — Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares da Educação Sul e Regiões Autónomas:

Joaquim João Martins Dias da Silva, mandatário.

Pelo SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação dos seguintes Sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

Joaquim João Martins Dias da Silva, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços, Comércio, Alimentação, Hotelaria e Turismo:

Joaquim João Martins Dias da Silva, mandatário.

Pelo SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica:

Joaquim João Martins Dias da Silva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros:

Joaquim João Martins Dias da Silva, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim João Martins Dias da Silva, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Joaquim João Martins Dias da Silva, mandatário.

(doc. 1)

Clausulado

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1 — . . . .
2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano, serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de Setembro.
3 — . . . .

Artigo 7.º-A

Formação profissional

1 — . . . .
2 — . . . .
3 — . . . .
4 — Todos os trabalhadores têm direito a 35 horas de formação profissional certificada.
5 — . . . .
6 — . . . .
7 — . . . .
8 — . . . .
9 — . . . .
10 — . . . .
11 — . . . .

Artigo 13.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 11.º a 12.º é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

a) . . . .
b) . . . .
c) . . . .
d) . . . .
e) . . . .
f) . . . .
g) . . . .
h) . . . .

2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .

Artigo 14.º

Regras quanto à elaboração do horário lectivo dos docentes

1 — . . . .
2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .
5 — . . . .
6 — Para conversão do horário lectivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em blocos lectivos de 90 minutos será utilizada a seguinte tabela:

Horário lectivo [artigo 11.º-A, n.º 1, alínea *c*)]	Blocos de 90 minutos	
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades
25 horas	12,5	1,5
24 horas	12	1
23 horas	11,5	1
22 horas	11	1
21 horas	10,5	1
20 horas	10	1
19 horas	9,5	1
18 horas	9	1
17 horas	8,5	0,5

Horário lectivo [artigo 11.º-A, n.º 1, alínea *c*)]	Blocos de 90 minutos	
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades
16 horas	8	0,5
15 horas	7,5	0,5
< 15 horas	Horas lectivas/2	0,5

7 — . . . .

Artigo 22.º

Férias — Princípios gerais

1 — . . . .
2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .
5 — . . . .
6 — . . . .
7 — . . . .
8 — . . . .
9 — . . . .
10 — . . . .
11 — . . . .
12 — . . . .
13 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de gozo de férias, serão as mesmas suspensas, desde que o estabelecimento de ensino seja, logo que possível, informado do facto, prosseguindo logo após o impedimento o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo à entidade patronal na falta de acordo a marcação dos dias de férias não gozados.
14 — . . . .
15 — . . . .
16 — . . . .
17 — . . . .
18 — . . . .
19 — . . . .
20 — . . . .

Artigo 29.º

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas, além das que por lei forem como tal qualificadas:

a) . . . .
b) . . . .
c) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas anteriores, quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;
d) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos, por ocasião do casamento do trabalhador;
e) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
f) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;
g) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;
h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, consulta médica marcada pelo sistema de saúde do trabalhador e devidamente justificada pela instituição, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho ou educando menor;
j) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;
k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
l) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
m) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social.

2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .
5 — . . . .
6 — . . . .
7 — . . . .
8 — . . . .
9 — . . . .
10 — . . . .
11 — . . . .

Artigo 43.º

Docentes em acumulação

1 — . . . .
2 — Os trabalhadores docentes em regime de acumulação não podem ser enquadrados nos níveis G6, G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, salvo se o contrário resultar do seu tempo de serviço.

Artigo 46.º

Parentalidade

A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos direitos previstos na lei.

Artigos 47.º a 51.º

(Eliminados.)

Artigo 47.º (anterior artigo 52.º)

Trabalhadores-estudantes

. . . .

Artigo 48.º (anterior artigo 53.º)

Trabalho de menores

. . . .

Artigo 49.º (anterior artigo 54.º)

Regime de cessação dos contratos de trabalho

. . . .

Artigo 50.º (anterior artigo 55.º)

Processos disciplinares

. . . .

Artigo 51.º (anterior artigo 56.º)

Previdência — Princípios gerais

. . . .

Artigo 52.º (anterior artigo 57.º)

Subsídio de doença

. . . .

Artigo 53.º (anterior artigo 58.º)

Invalidez

. . . .

Artigo 54.º (anterior artigo 59.º)

Seguros

. . . .

Artigo 55.º (anterior artigo 60.º)

Direito à actividade sindical no estabelecimento

. . . .

Artigo 56.º (anterior artigo 61.º)

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 60.º é o seguinte:

a) . . . .
b) . . . .
c) . . . .
d) . . . .

2 — Nos estabelecimentos a que se refere a alínea *a*) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 62.º

Artigo 57.º (anterior artigo 62.º)

Tempo para o exercício das funções sindicais

. . . .

Artigo 58.º (anterior artigo 63.º)

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

. . . .

Artigo 59.º (anterior artigo 64.º)

Cedência de instalações

. . . .

Artigo 60.º (anterior artigo 65.º)

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

. . . .

Artigo 61.º (anterior artigo 66.º)

Quotização sindical

. . . .

Artigo 62.º (anterior artigo 67.º)

Greve

. . . .

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Artigo 63.º (anterior artigo 68.º)

Constituição

. . . .

Artigo 64.º (anterior artigo 69.º)

Competência

. . . .

Artigo 65.º (anterior artigo 70.º)

Funcionamento

1 — . . . .
2 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.
3 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.
4 — . . . .
5 — As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego.*
6 — . . . .

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Artigo 66.º (anterior artigo 71.º)

Transmissão e extinção do estabelecimento

. . . .

Artigo 67.º (anterior artigo 72.º)

Aplicação no tempo dos novos níveis salariais

1 — São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis A11, A10 e A9, B10, B9 e B8 e D11, D10 e D9, sendo substituídos pelo A9, B8 e D9, respectivamente.

2 — São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis L11, L10 e L9 e M9, sendo substituídos pelo L8 e pelo M8, respectivamente.

3 — A eliminação dos níveis de entrada e a sua substituição de acordo com os números anteriores traduz-se no reposicionamento dos trabalhadores que se encontram nos escalões eliminados, em 1 de Setembro de 2011, no escalão que passa a ser o de ingresso, sendo-lhes devida a nova retribuição, salvo quando já auferiam retribuição mais elevada, caso em que esta não poderá ser reduzida.

(anterior) Artigo 73.º

(Eliminado.)

ANEXO II

Condições específicas e carreiras profissionais

A) Trabalhadores administrativos e de serviços e de apoio à docência

[...]

II — Carreira profissional

1 — [...]
2 — [...]
3 — [...]
4 — A progressão vertical do grau I ao grau III, dentro do grupo profissional do trabalhador, pode ser proposta pelo empregador ou pelo trabalhador após o decurso três anos de permanência no último grau (III) ou nove anos de carreira profissional.
5 — [...]
6 — [...]

(doc. 2)

ANEXO III

Regulamento de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.

2 — A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato colectivo de trabalho.

3 — Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4 — O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direcção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

Artigo 2.º

Princípios

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das bases do ensino particular e cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2 — A avaliação de desempenho tem como referência o projecto educativo do respectivo estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se no final de cada nível salarial e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado.

Artigo 4.º

Objecto

1 — São objecto de avaliação três domínios de competências do docente: *i*) competências para leccionar; *ii*) competências profissionais e de conduta, e *iii*) competências sociais e de relacionamento.

2 — No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objecto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3 — Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme o anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respectivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projecto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultado da avaliação

O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

A cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;

É calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;

O valor da média é arredondado à unidade;

Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.

Artigo 6.º

Sujeitos

1 — A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direcção pedagógica do respectivo estabelecimento de ensino.

2 — O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação constituída por três elementos.

3 — Integram a comissão de avaliação o director pedagógico ou pessoa em quem este delegue essa competência, o coordenador da área disciplinar do avaliado ou, no caso de docentes do 1.º ciclo ou pré-escolar, o coordenador de ciclo e um docente indicado pelo conselho pedagógico ou equivalente ou, na sua falta, pelo conjunto dos professores.

4 — É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direcção pedagógica e pela comissão de avaliação.

Artigo 7.º

Procedimentos de avaliação

1 — Nos primeiros 30 dias do 3.º período lectivo do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra deve entregar à direcção pedagógica do estabelecimento a sua auto-avaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

2 — A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de auto-avaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano lectivo em curso.

3 — No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a auto-avaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

a) Análise de planificações lectivas;
b) Assistência, pela comissão de avaliação, a aulas ou outras actividades lectivas orientadas pelo docente, num número máximo equivalente a duas observações por ano lectivo da duração de cada nível;
c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;
d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;
e) Formação realizada, tendo carácter obrigatório quando gratuitamente disponibilizado pela entidade patronal;
f) Assiduidade e pontualidade.

4 — No que se refere às observações constantes da alínea *b*), estas terão de ser anuais ou geridas por biénio, neste caso tendo lugar apenas num dos seus anos e totalizando o máximo de quatro, devendo ainda ser calendarizadas.

5 — Até ao dia 30 de Junho subsequente à data referida no n.º 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respectiva fundamentação.

6 — A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

7 — Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

8 — O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de cinco dias após a decisão referida no número anterior.

9 — Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da auto-avaliação realizada pelo docente, deverá a direcção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objectivos formativos.

Artigo 8.º

Efeitos da avaliação

1 — O período em avaliação que tenha sido avaliado como *Bom* releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT.

2 — No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como *Suficiente.*

Artigo 9.º

Recursos

1 — Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a *Bom* na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respectivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3 — As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respectivos fundamentos.

4 — A notificação referida no n.º 2 deverá ser efectuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efectivo.

5 — A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6 — No prazo de cinco dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7 — Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8 — Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9 — Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

1 — O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

2 — Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

A — Escala

1 — *Inadequado* — muito pouco desenvolvido.

Os aspectos fundamentais da competência não são demonstrados.

Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspectos básicos, treino prático e acompanhamento.

2 — *Pouco adequado* — alguns aspectos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente.

Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.

3 — *Adequado* — desenvolvido.

Corresponde, em termos globais, às exigências da competência.

Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas excepções, nalguns aspectos secundários.

Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.

4 — *Muito adequado* — muito desenvolvido.

Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas excepções, nalguns aspectos secundários.

5 — *Excelente* — plenamente desenvolvido.

Corresponde, sem excepção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B — Quadro de domínios e ordens de competências

O domínio competências para leccionar compreende as seguintes ordens de competências:

1) Conhecimentos científicos e didácticos;
2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos;
3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação);
4) Identificação e vivência do projecto educativo;
5) Comunicação;
6) Planeamento;
7) Procura de informação e actualização de conhecimentos;
8) Avaliação.

O domínio competências profissionais e de conduta compreende a seguinte ordem de competências:

Trabalho de equipa e cooperação interáreas.

O domínio competências sociais e de relacionamento compreende as seguintes ordens de competências:

1) Relação com os alunos e encarregados de educação;
2) Envolvimento com a comunidade educativa.

O domínio competências de gestão compreende as seguintes ordens de competências:

1) Liderança;
2) Motivação;
3) Delegação;
4) Planeamento e controlo;
5) Estratégia;
6) Gestão da inovação.

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências para leccionar	1) Conhecimentos científicos e didácticos.	1) Evidencia o conhecimento das matérias. 2) Explica com clareza as áreas do seu domínio científico. 3) Apresenta informação (científica) precisa e actualizada. 4) Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afectivo e social do aluno. 5) Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação.
	2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos.	1) Apoia os alunos na aquisição de novas competências. 2) Motiva os alunos para a melhoria. 3) Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências. 4) Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem. 5) Promove a auto-estima do aluno, com reforço positivo. 6) Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação.
	3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação).	1) Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos. 2) Quando selecciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver. 3) Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação). 4) Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos.

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências para leccionar	3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação).	5) Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos.
	4) Identificação e vivência do projecto educativo.	1) Segue as linhas orientadoras do projecto educativo e usa a metodologia preconizada. 2) Estimula a aquisição dos valores propostos no projecto educativo da escola.
	5) Comunicação	1) Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa. 2) Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa. 3) Promove, no âmbito, da sua área disciplinar o bom uso da língua. 4) Promove competências eficazes de comunicação.
	6) Planeamento	1) Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas. 2) Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objectivos propostos. 3) Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo. 4) Planifica adequadamente os temas das aulas. 5) Planifica adequadamente as aulas. 6) Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos. 7) Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar.
	7) Procura de informação e actualização de conhecimentos.	1) Utiliza apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem. 2) Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação pelos alunos. 3) Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais. 4) Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação. 5) Participa em acções de formação propostas pela escola.
	8) Avaliação	1) Alinha as estratégias de avaliação com os objectivos de aprendizagem. 2) Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente. 3) Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazo. 4) Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação. 5) Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno. 6) Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as excepções de aprendizagem são correspondidas. 7) Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.
Competências profissionais e de conduta.	Trabalho de equipa e cooperação interáreas.	1) Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas. 2) Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola. 3) Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.). 4) Toma a iniciativa de criar actividades lúdico-pedagógicas pluridisciplinares na escola. 5) Participa em actividades lúdico-pedagógicas pluridisciplinares na escola.
Competências sociais e de relacionamento.	1) Relação com os alunos e encarregados de educação.	1) Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interacções positivas. 2) Promove, entre os alunos, interacções educadas e respeitosas. 3) Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos. 4) Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos.

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências sociais e de relacionamento.	1) Relação com os alunos e encarregados de educação.	5) Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos. 6) Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes. 7) Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação. 8) Promove um ambiente disciplinado. 9) Promove o compromisso efectivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos. 10) Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adoptando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno
	2) Envolvimento com a comunidade educativa.	1) Demonstra estar integrado na comunidade educativa. 2) Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa). 3) Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado. 4) Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola.
Competências de gestão — nas situações previstas no n.º 2 do artigo 4.º do anexo III.	1) Liderança	1) Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores. 2) Favorece a autonomia progressiva do colaborador. 3) Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão. 4) É um exemplo de comportamento profissional para a equipa. 5) No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos e encarregados de educação.
	2) Motivação	1) Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita. 2) Elogia com clareza e de modo proporcionado. 3) Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores.
	3) Delegação	1) Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado. 2) Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores. 3) Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objectivo final. 4) Responsabiliza os delegados pelos resultados das tarefas atribuídas. 5) Controla em grau adequado.
	4) Planeamento e controlo	1) Elabora planos, documentados, para as principais actividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais. 2) Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e subobjectivos, e pontos de controlo das actividades em momentos chave.
	5) Estratégia	1) Formula uma visão estratégica positiva e motivante. 2) Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão. 3) Promove processos, actividades e estilos de actuação coerentes com a visão. 4) O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão. 5) A sua acção é um exemplo de coerência com a visão. 6) Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade
	7) Reconhecimento	1) Reconhece boas práticas. 2) Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras).
	8) Gestão da Inovação	1) Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação. 2) Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação. 3) Reconhece e elogia em ocasiões públicas acções de inovação. 4) Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos.

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências de gestão — nas situações previstas no n.º 2 do artigo 4.º do anexo III.	9) Avaliação	1) Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados. 2) Garante a implementação de acções de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação. 3) Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras acções) a avaliação de todo o processo de gestão.

(doc. 3)

ANEXO IV

Reestruturação da carreira

I — Reestruturação da carreira docente

1.º Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013 a seguinte estrutura da carreira, aplicável aos docentes enquadrados nas categorias A, B, D e E, incluindo os que reúnam as condições de progressão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro, com efeitos a 1 de Setembro, nos termos do artigo 42.º, n.º 9.

2.º Categoria A:

a) São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis A11, A10 e A9, sendo substituídos por um único nível: A9;

b) O nível A9 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível A2, passando a ter a duração de cinco anos;

d) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível A2, passando a ter a duração de seis anos;

e) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria A

Anos completos de serviço	1 de Setembro de 2011	1 de Setembro de 2012	1 de Setembro de 2013
1 2 3	A9	A9	A9
4 5 6 7	A8	A8	A8
8 9 10 11	A7	A7	A7
12 13 14 15	A6	A6	A6
16 17 18 19	A5	A5	A5
20 21 22 23	A4	A4	A4
24 25 26 27	A3	A3	A3
28 29 30 31	A2	A2	A2
32	A1		
33		A1	
34			A1

3.º Categoria B:

a) São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis B10, B9 e B8, sendo substituídos por um único nível: B8;

b) O nível B8 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível B2, passando a ter a duração de cinco anos;

d) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível B2, passando a ter a duração de seis anos;

e) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria B

Anos completos de serviço	1 de Setembro de 2011	1 de Setembro de 2012	1 de Setembro de 2013
. . . 1 2 3	B8	B8	B8
4 5 6 7	B7	B7	B7

<table>
<tr><th>Anos completos de serviço</th><th>1 de Setembro de 2011</th><th>1 de Setembro de 2012</th><th>1 de Setembro de 2013</th></tr>
<tr><td>8
9
10
11
12</td><td>B6</td><td>B6</td><td>B6</td></tr>
<tr><td>13
14
15
16
17</td><td>B5</td><td>B5</td><td>B5</td></tr>
<tr><td>18
19
20
21
22</td><td>B4</td><td>B4</td><td>B4</td></tr>
<tr><td>23
24
25
26
27</td><td>B3</td><td>B3</td><td>B3</td></tr>
<tr><td>28
29
30
31</td><td>B2</td><td rowspan="2">B2</td><td rowspan="3">B2</td></tr>
<tr><td>32</td><td>B1</td></tr>
<tr><td>33</td><td rowspan="2"></td><td>B1</td></tr>
<tr><td>34</td><td></td><td>B1</td></tr>
</table>

4.º Categoria D:

a) São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis D11, D10 e D9, sendo substituídos por um único nível: D9;

b) O nível D9 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível D2, passando a ter a duração de cinco anos;

d) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível D2, passando a ter a duração de seis anos;

e) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria D

<table>
<tr><th>Anos completos de serviço</th><th>1 de Setembro de 2011</th><th>1 de Setembro de 2012</th><th>1 de Setembro de 2013</th></tr>
<tr><td>1
2
3</td><td>D9</td><td>D9</td><td>D9</td></tr>
<tr><td>4
5
6
7</td><td>D8</td><td>D8</td><td>D8</td></tr>
<tr><td>8
9
10
11</td><td>D7</td><td>D7</td><td>D7</td></tr>
<tr><td>12
13
14
15</td><td>D6</td><td>D6</td><td>D6</td></tr>
<tr><td>16
17
18
19</td><td>D5</td><td>D5</td><td>D5</td></tr>
<tr><td>20
21
22
23</td><td>D4</td><td>D4</td><td>D4</td></tr>
<tr><td>24
25
26
27</td><td>D3</td><td>D3</td><td>D3</td></tr>
<tr><td>28
29
30
31</td><td>D2</td><td rowspan="2">D2</td><td rowspan="3">D2</td></tr>
<tr><td>32</td><td>D1</td></tr>
<tr><td>33</td><td rowspan="2"></td><td>D1</td></tr>
<tr><td>34</td><td></td><td>D1</td></tr>
</table>

5.º Categoria E:

a) O nível E9 passa a ter a duração de quatro anos;

b) O nível E8 passa a ter a duração de quatro anos;

c) O nível E7 passa a ter a duração de quatro anos;

d) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível E2, passando a ter a duração de cinco anos;

e) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível E2, passando a ter a duração de seis anos;

f) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria E

<table>
<tr><th>Anos completos de serviço</th><th>1 de Setembro de 2011</th><th>1 de Setembro de 2012</th><th>1 de Setembro de 2013</th></tr>
<tr><td>1
2
3</td><td>E9</td><td>E9</td><td>E9</td></tr>
<tr><td>4
5
6
7</td><td>E8</td><td>E8</td><td>E8</td></tr>
<tr><td>8
9
10
11</td><td>E7</td><td>E7</td><td>E7</td></tr>
<tr><td>12
13
14
15</td><td>E6</td><td>E6</td><td>E6</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Anos completos de serviço</th><th>1 de Setembro de 2011</th><th>1 de Setembro de 2012</th><th>1 de Setembro de 2013</th></tr>
<tr><td>16
17
18
19</td><td>E5</td><td>E5</td><td>E5</td></tr>
<tr><td>20
21
22
23</td><td>E4</td><td>E4</td><td>E4</td></tr>
<tr><td>24
25
26
27</td><td>E3</td><td>E3</td><td>E3</td></tr>
<tr><td>28
29
30
31</td><td>E2</td><td rowspan="2">E2</td><td rowspan="3">E2</td></tr>
<tr><td>32</td><td>E1</td></tr>
<tr><td>33</td><td rowspan="2"></td><td>E1</td></tr>
<tr><td>34</td><td></td><td>E1</td></tr>
</table>

6.º A eliminação dos níveis de entrada e a sua substituição de acordo com os números anteriores traduz-se no reposicionamento dos docentes que se encontram nos escalões eliminados, em 1 de Setembro de 2011, no escalão que passa a ser o de ingresso, sendo-lhes devida a nova retribuição, salvo quando já auferiam retribuição mais elevada, caso em que esta não poderá ser reduzida.

7.º A carreira tem um condicionamento, na passagem do nível 3 para o nível 2 das categorias A, B, D e E, sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida no conjunto dos níveis 1 e 2 a percentagem indicada no número seguinte, sem prejuízo de, em cada instituição, essa percentagem poder ser ultrapassada. Sempre que, por algum motivo, aquela percentagem deixe de se verificar, abre-se vaga para o efeito.

8.º — 1 — A percentagem referida no número anterior é de 20 % calculado sobre a totalidade dos docentes em cada um das categorias em causa.

2 — Exceptuam-se do cômputo acima referido os docentes referidos no artigo 43.º do CCT em vigor.

9.º Nos casos de estabelecimentos de ensino em que a percentagem de 20 % no conjunto dos níveis 1 e 2 se revela insuficiente para que um docente possa progredir ao nível 2, fica a instituição obrigada a, pelo menos, abrir uma vaga para esse efeito.

10.º Os docentes que estejam posicionados no nível 3 no ano lectivo 2010-2011 (com efeitos a 1 de Setembro de 2010), não são abrangidos pelo condicionamento previsto nos números anteriores.

11.º Os docentes que, por força do condicionamento, não transitam para o nível 2 têm direito a compensação pecuniária mensal de 0,5 % sobre a retribuição base por cada ano de permanência adicional no nível 3, tendo por limite o valor do nível 2.

12.º Em caso de igualdade de condições de acesso ao nível 2 (tempo de serviço ao dia) e não possam progredir todos devido ao condicionamento, o primeiro critério de desempate será a antiguidade no estabelecimento de ensino e o segundo a idade do docente.

13.º No período transitório de 1 de Setembro de 2011 a 1 de Setembro de 2013, e com efeitos a 1 de Setembro de cada um desses anos nos termos do artigo 42.º, têm direito à progressão ao nível seguinte os docentes que estivessem em condições de progredir pela estrutura actualmente em vigor e perfaçam sete anos sem registo de progressão na carreira.

14.º A norma excepcional de progressão prevista no número anterior não se aplica aos docentes já integrados no nível 2 da respectiva carreira.

II — Reestruturação da carreira — Não docentes

1.º Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013 a seguinte estrutura da carreira, aplicável aos trabalhadores das Categorias L e M:

2.º Categoria L:

a) Em 1 de Setembro de 2011 são anulados os níveis L11, L10 e L9, sendo substituídos por um único nível: L8;

b) O nível L8 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011 a seguinte estrutura:

Categoria L

Anos completos de serviço	A partir de 1 de Setembro de 2011
1 2 3	L8
4 5 6 7 8	L7
9 10 11 12	L6
13 14 15	L5
16 17 18 19	L4
20 21 22	L3
23 24 25	L2
26	L1

3.º Categoria M:

a) Em 1 de Setembro de 2011 é anulado o nível M9, sendo substituído pelo M8;

b) O nível M8 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011 a seguinte estrutura:

Categoria M

Anos completos de serviço	A partir de 1 de Setembro de 2011
1 2 3	M8
4 5 6 7 8	M7
9 10 11 12	M6
13 14 15	M5
16 17 18 19	M4
20 21 22	M3
23 24 25	M2
26	M1

4.º A eliminação dos níveis de entrada e a sua substituição, de acordo com os números anteriores, traduz-se no reposicionamento dos docentes que se encontram nos escalões eliminados, em 1 de Setembro de 2011, no escalão que passa a ser o de ingresso, sendo-lhes devida a nova retribuição, salvo quando já auferiam retribuição mais elevada, caso em que esta não poderá ser reduzida.

(doc. 4)

ANEXO V

Tabelas salariais

Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

(Em euros)

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
1 2 3	A9	1 104	50,18
4 5 6 7	A8	1 367,29	62,15
8 9 10 11	A7	1 481,82	67,36
12 13 14 15	A6	1 718,46	78,11
16 17 18 19	A5	1 867,69	84,90
20 21 22 23	A4	1 932,83	87,86
24 25 26 27	A3	2 054,41	93,38
28 29 30 31	A2	2 402,16	109,19
32	A1	3 048,93	138,59

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria B — Professores com bacharelato e profissionalizados

(Em euros)

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
1 2 3	B8	1 104	50,18
4 5 6 7	B7	1 367,29	62,15
8 9 10 11 12	B6	1 481,82	67,36
13 14 15 16 17	B5	1 718,46	78,11
18 19 20 21 22	B4	1 867,69	84,90

(Em euros)

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
23 24 25 26 27	B3	2 054,41	93,38
28 29 30 31	B2	2 307,02	104,86
32	B1	2 506,64	113,94

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria C — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	771,80	35,08
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	825,28	37,51
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com cinco ou mais anos de serviço	847,65	38,53
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço	964,01	43,82
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço	1 087,22	49,42
C8.2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço	838,92	38,13
C8.1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com um ano de serviço	1 001,44	45,52

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com dois anos de serviço Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com cinco ou mais anos de serviço Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço	1 143,67	51,99
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 161,55	52,80
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 200,65	54,57
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 355,90	61,63
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 487,21	67,60
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 741,77	79,17

Categoria D — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 2 3	D9	1 104
4 5 6 7	D8	1 286,95

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
8 9 10 11	D7	1 429,70
12 13 14 15	D6	1 600,12
16 17 18 19	D5	1 740,15
20 21 22 23	D4	1 792,79
24 25 26 27	D3	2 054,42
28 29 30 31	D2	2 402,16
32	D1	3 048,93

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria E — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 2 3	E9	1 084
4 5 6 7	E8	1 094
8 9 10 11	E7	1 104,05
12 13 14 15	E6	1 353,18
16 17 18 19	E5	1 456,83
20 21 22 23	E4	1 613,70
24 25 26 27	E3	1 773,82
28 29 30 31	E2	1 895,20
32	E1	2 507,67

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria F — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011 (euros)
F10	Educador de infância sem curso com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico Educador de Infância autorizado	634,54
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	697,47
F8	Educador de infância sem curso com diploma e cinco ou mais de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e cinco ou mais anos de serviço	722,98
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço	767,52
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço	869,55
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço	962,91

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011 (euros)
F5	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	962,91
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	1 085,60
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 142,57
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais de serviço	1 156,69
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	1 214,24

Categoria G — Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização

(Em euros)

Nível	categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e zero anos de serviço	845,63	38,44
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e um ano de serviço	1 013,52	46,07
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e dois anos de serviço	1 183,47	53,79
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de dois anos de serviço	1 354,22	61,56
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço	1 458,46	66,29
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço	1 857,92	84,45
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço	1 869,89	85
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço	1 972,45	89,66

Nota. — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

Categoria H — Professor de estabelecimento de ensino e línguas

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior	831,21	37,78
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço	969,23	44,06
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço	843,57	38,34
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com um ano de serviço	1 007,34	45,79
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com dois anos de serviço	1 149,63	52,26
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com três anos de serviço	1 168,60	53,12
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 161,55	52,80
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 200,65	54,57

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . .	1 232,69	56,03
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 431,33	65,06
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 476,91	67,13

Categoria I — Professor de cursos extracurriculares

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
I5	Professor de cursos extracurriculares	826,90	37,59
I4	Professor de cursos extracurriculares com cinco ou mais anos de serviço	964,01	43,82
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço . . .	1 162,64	52,85
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço . . .	1 200,65	54,57
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço . . .	1 232,69	56,03

Categoria J — Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	771,80	35,08
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com cinco ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 486,16	67,55
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 588,72	72,21

Nota. — Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

Categoria K — Professores de escolas de ensino especializado artístico

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
K12	Restantes professores	768,04	34,91
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior	821,25	37,33
K10	Restantes professores com cinco ou mais anos de serviço	843,52	38,34
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço . . . . Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço	964,01	43,82
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	1 087,22	49,42
K7	Professor com habilitação própria de grau superior . . . . Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço	1 143,67	51,99
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 161,55	52,80
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 200,65	54,57
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço . . . . Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 489,92	67,72
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 637,59	74,44

Nota. — Os docentes com licenciatura e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria A e os docentes com bacharelato e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria B.

Categoria L — Psicólogo e assistente social

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 . . . . 2 . . . . 3	L8	1 104

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
4 5 6 7 8	L7	1 354,22
9 10 11 12	L6	1 477,48
13 14 15	L5	1 600,11
16 17 18 19	L4	1 661,48
20 21 22	L3	1 723,89
23 24 25	L2	1 847,10
26	L1	2 022,42

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria M — Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta, enfermeiro e monitor/formador especialista

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 2 3	M8	976,45
4 5 6 7 8	M7	1 028,57
9 10 11 12	M6	1 124,06
13 14 15	M5	1 214,24
16 17 18 19	M4	1 255,48
20 21 22	M3	1 330,39
23 24 25	M2	1 477,48
26	M1	1 647,89

Notas

1 — Quando licenciados passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M.

2 — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria N — Trabalhadores de apoio à docência

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Setembro de 2011 (euros)
1.B	Monitor/formador principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 120,76
1.C	Monitor/formador principal com 20 anos de bom e efectivo serviço	1 014,02
1.D	Monitor/formador principal com 15 anos de bom e efectivo serviço	907,29
1.E	Monitor/formador principal com 10 anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	800,55
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador especialista Monitor/formador principal com cinco anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 25 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	722,64
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador principal Monitor/formador auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 20 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	698,72
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	667,75

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Setembro de 2011 (euros)
3	Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 15 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	667,75
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com cinco anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 10 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	638,97
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com cinco anos de bom e efectivo serviço Prefeito com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	610,14
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	590,05
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação Técnico de actividades de tempos livres Prefeito Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço	580,26
8	Vigilante com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa	544,42
9	Vigilante	525,38

Categoria O — Trabalhadores de administração e serviços

(Em euros)

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Janeiro de 2011 a 31 de Agosto de 2011	A partir de 1 de Setembro de 2011
1	Director de serviços administrativos Técnico licenciado ou bacharel de grau VI	1 492,89	1 492,89
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V	1 393,76	1 393,76
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 212,95	1 212,95
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III Chefe de serviços administrativos Contabilista III Tesoureiro III	1 098,56	1 098,56
5	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel de grau II	998,37	998,37
6	Contabilista I Tesoureiro I Técnico bacharel de grau I Técnico licenciado de grau I -A	941,73	941,73
7	Chefe de secção II Técnico de secretariado III Documentalista II	929,71	929,71
8	Chefe de secção I Documentalista I Assistente administrativo III Técnico profissional de biblioteca e documentação III Técnico profissional de laboratório III Técnico de informática III Técnico de contabilidade III Técnico de secretariado II Técnico bacharel de grau I -B	818,1	818,10
9	Assistente administrativo II Técnico de secretariado I Técnico de informática II Técnico de contabilidade II Operador reprografia III Operador de computador II	744,56	744,56
10	Assistente administrativo I Técnico de informática I Técnico de contabilidade I Técnico profissional de biblioteca e documentação II Técnico profissional de laboratório II Operador de computador I	700,44	700,44
11	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório ou bar Escriturário II Técnico profissional de biblioteca e documentação I Técnico profissional de laboratório I Operador reprografia II Motorista de serviço público Oficial electricista	669,40	669,40
12	Carpinteiro Motorista de veículos ligeiros Motorista de pesados de mercadorias Pedreiro Pintor	640,49	640,49

(Em euros)

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Janeiro de 2011 a 31 de Agosto de 2011	A partir de 1 de Setembro de 2011
13	Escriturário I Operador reprografia I	624,18	624,18
14	Telefonista II	591,51	591,51
15	Escriturário estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Despenseiro Empregado de mesa Ajudante de carpinteiro Encarregado de camarata Encarregado de rouparia	581,69	581,69
16	Contínuo Costureiro Empregado de balcão ou bar Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	526,68	530
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	485	490

(doc. 5)

Texto consolidado

(artigo 494.º, n.º 3, do Código do Trabalho)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo, representados pela Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 500 empregadores e 27 074 trabalhadores.

2 — Entende-se por estabelecimento de ensino particular e cooperativo a instituição criada por pessoas, singulares ou colectivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre ensino colectivo a mais de cinco crianças com 3 ou mais anos.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1 — O presente CCT terá o seu início de vigência cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um prazo mínimo de dois anos.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano, serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de Setembro.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, de três meses em relação ao prazo de vigência previsto no n.º 1 e deve ser acompanhada de propostas de alteração e respectiva fundamentação.

4 — No caso de não haver denúncia o CCT vigorará automaticamente por iguais períodos até ser denunciado, mantendo-se a convenção em vigor até ser substituída por outra.

Artigo 3.º

Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento de que este contrato colectivo de trabalho representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo contrato.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir, na íntegra, o presente contrato e demais legislação em vigor;
b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
g) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;
h) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessários ao exercício da sua actividade;
i) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;
j) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

Artigo 5.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;
b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;
d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;
e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e ou de aperfeiçoamento referidos na alínea *g*) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respectivo curso;
f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;
g) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal e apresentar a respectiva prova;
h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
i) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;
j) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;
l) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
m) Participar empenhadamente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Artigo 6.º

Deveres profissionais específicos dos docentes

1 — São deveres profissionais específicos dos docentes:

a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas do órgão de direcção pedagógica do estabelecimento;
b) Aceitar até ao fim do ano escolar e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam leccionado;
c) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;
d) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;
e) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigação inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores, quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;
f) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;
g) Participar por escrito, em cada ano lectivo, à entidade respectiva, a pretensão de leccionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos.

2 — O docente incumbido de realizar as actividades referidas na alínea *b*) do número anterior deve ser avisado, pelo menos, no dia anterior ao início das mesmas, desde que as ausências sejam previsíveis.

Artigo 7.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência;
d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
f) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;
g) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;
h) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;
i) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respectivos familiares;
n) Interferir em quaisquer aspectos da actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respectiva;

o) Impor a obrigação de leccionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo ME;

p) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

q) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva.

Artigo 7.º-A

Formação profissional

1 — O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3 — A formação deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo.

4 — Todos os trabalhadores têm direito a 35 horas de formação profissional certificada.

5 — Os trabalhadores contratados a termo tem direito a formação após seis meses de duração, inicial ou renovada, do contrato, de acordo com os seguintes limites:

a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;

b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;

c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho.

6 — Sempre que haja interesse para o estabelecimento de ensino e para o trabalhador, pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de três anos, do número de horas anuais de formação, nomeadamente nos casos em que a entidade patronal proporcione formação inicial ao trabalhador para adaptação ao posto de trabalho.

7 — Os trabalhadores contratados a tempo parcial têm direito a formação, devendo o número de horas ser proporcional ao respectivo período normal de trabalho semanal.

8 — Os trabalhadores podem frequentar, por iniciativa sua, acções de formação desde que tal seja previamente acordado com a entidade patronal.

9 — As acções de formação proporcionadas pela entidade patronal deverão constar do plano anual de actividades do estabelecimento de ensino, salvo em casos devidamente justificados.

10 — Às acções de formação profissional proporcionadas pela entidade patronal é aplicável:

a) O regime de trabalho suplementar na parte em que excedam as horas previstas no artigo 16.º, n.ºs 6 e 7;

b) O regime das deslocações com regresso diário à residência e deslocações sem regresso diário à residência, previsto no artigo 31.º

11 — O incumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2 confere ao trabalhador o direito ao pagamento da formação realizada por sua iniciativa mediante a apresentação de comprovativos passados em nome da entidade patronal.

CAPÍTULO III

Admissão e carreiras profissionais

Artigo 8.º

Profissões, categorias profissionais e promoção

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A pedido das associações sindicais ou patronal, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos do artigo 68.º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

3 — A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo nível na tabela de retribuições mínimas.

4 — Sempre que as entidades patronais, e salvo o disposto no anexo II desta convenção quanto a promoções automáticas, tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes referências: maior competência e desempenho profissionais, melhores habilitações técnico-profissionais, melhores habilitações académicas e maior antiguidade.

Artigo 9.º

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2 — Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança, pelo que o seu período experimental poderá ser elevado até 180 dias.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

6 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias úteis.

7 — Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o

contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8 — Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

Artigo 10.º

Contrato a termo

1 — A admissão de um trabalhador por contrato a termo só é permitida nos termos da lei.

2 — Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre as entidades patronais e trabalhadores sujeitos ao presente contrato, se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal através de contrato por tempo indeterminado.

3 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo impede uma nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações, não podendo ser inferior a um período de seis meses.

4 — Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos dos trabalhadores com contrato sem termo, salvas as especificidades inerentes ao contrato.

5 — O contrato de trabalho a termo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, nomeadamente:

a) Os elementos de identificação de ambas as partes;
b) Actividade contratada e categoria profissional;
c) Retribuição, indicando o montante das remunerações acessórias e complementares;
d) Local, horário e período normal de trabalho;
e) Data de início e termo do contrato, nos casos em que se aplique;
f) Duração do período experimental, quando exista;
g) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
h) Data da celebração.

6 — No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para os contratos a termo certo, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até 15 dias antes do termo deste prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

7 — Nos contratos a termo incerto, o prazo previsto no número anterior é de 7, 30 ou 60 dias consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

8 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

9 — Exceptua-se do número anterior a contratação a termo para:

a) Substituição temporária de trabalhador;
b) Actividades sazonais;
c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

10 — Em igualdade de condições, será dada preferência aos trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento de ensino com contratos a termo nas admissões para o quadro permanente para idênticas funções.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do trabalho

Artigo 11.º

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

1 — O período normal de trabalho dos docentes é de 35 horas semanais sem prejuízo das reuniões trimestrais com os encarregados de educação.

2 — O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente lectiva e uma componente não lectiva, onde se incluem as reuniões de avaliação e o serviço de exames, nos termos dos artigos seguintes.

3 — Aos docentes será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

4 — A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho lectivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 11.º-A, mas o período normal de trabalho lectivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

5 — Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho lectivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina e diminuição comprovada do número de alunos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato ser convertido em contrato a tempo parcial enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição, com o acordo do docente e depois de esgotado o recurso ao n.º 2 do artigo 14.º

6 — A aplicação do disposto no número anterior impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

Artigo 11.º-A

Componente lectiva

1 — Para os trabalhadores com funções docentes, a componente lectiva do período normal de trabalho semanal é a seguinte:

a) Educador de Infância — 25 horas de trabalho lectivo;
b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico — 25 horas de trabalho lectivo;
c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e nos estabelecimentos de ensino de línguas — 22 a 25 horas de trabalho lectivo;
d) Professor e educador de infância de educação e ensino especial — 22 horas de trabalho lectivo;
e) Professor de estabelecimento de ensino de línguas e professor de cursos extracurriculares — 22 horas de aulas, sendo o valor de retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

$$(14 \times \text{retribuição mensal})/(52 \times \text{horário semanal})$$

2 — Por acordo das partes, o período normal de trabalho lectivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário pode ser elevado até 33 horas de trabalho lectivo, sendo a retribuição calculada multiplicando o número de horas lectivas pelo valor hora semanal.

3 — Os docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a 33 horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato, quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação de acumulação pelo professor.

5 — No caso dos docentes que leccionam em cursos profissionais, a componente lectiva do período normal de trabalho prevista no n.º 1 poderá corresponder a uma média anual, desde que não exceda, em momento algum, as 33 horas lectivas semanais e seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente lectiva acordada.

Artigo 11.º-B

Organização da componente não lectiva

1 — A componente não lectiva corresponde à diferença entre as 35 horas semanais e a duração da componente lectiva.

2 — A componente não lectiva abrange a realização de trabalho a nível individual e a prestação de trabalho a nível do estabelecimento de ensino.

3 — O trabalho a nível individual compreende:

a) Preparação de aulas;
b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;
c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direcção pedagógica.

4 — O trabalho a nível de estabelecimento de ensino pode incluir a realização de quaisquer trabalhos ou actividades indicados pelo estabelecimento com o objectivo de contribuir para a concretização do seu projecto educativo, tais como:

a) Actividades de apoio educativo;
b) Actividades de complemento e enriquecimento do currículo;
c) Actividades de reforço das aprendizagens;
d) Actividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respectivo docente;
e) Actividades de informação e orientação educacional dos alunos;
f) Reuniões com encarregados de educação;
g) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;
h) Acções de formação aprovadas pela direcção do estabelecimento de ensino.

5 — O trabalho a nível de estabelecimento é prestado neste, sempre que existam condições físicas adequadas.

6 — A organização e estruturação da componente não lectiva, salvo o trabalho a nível individual, são da responsabilidade da direcção pedagógica, tendo em conta a realização do projecto educativo do estabelecimento de ensino.

7 — O trabalho a nível individual não pode ser inferior a 50 % da componente não lectiva.

Artigo 11.º-C

Componente não lectiva dos docentes com horário incompleto

1 — A componente não lectiva dos docentes com horário incompleto será reduzida proporcionalmente ao número de horas semanais da componente lectiva.

2 — Para este efeito, será utilizada a seguinte fórmula:

$$Cnli = \frac{Ha \times Cnl}{Hn}$$

em que as variáveis têm o seguinte significado:

Cnli = componente não lectiva incompleta a determinar;
Ha = horário incompleto atribuído ao docente;
Cnl = número de horas da componente não lectiva do horário completo;
Hn = número de horas lectivas semanais normais do horário completo.

Artigo 12.º

Redução do horário lectivo dos docentes com funções especiais

1 — Quando nos estabelecimentos de ensino aos professores sejam distribuídas funções de directores de turma, delegados de grupo ou disciplina ou outras funções de coordenação pedagógica, os respectivos horários serão reduzidos no mínimo de duas horas.

2 — No caso da aplicação do novo desenho curricular do ensino básico e ensino secundário, as reduções previstas no número anterior corresponderão a dois períodos de 45 minutos ou um de 90 minutos.

3 — As horas referidas no n.º 1 fazem sempre parte do horário de trabalho lectivo normal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto no artigo 11.º-A.

Artigo 13.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 11.º a 12.º é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

a) Psicólogos — 35 horas, sendo 23 de atendimento directo. Por atendimento directo entende-se todas as actividades com as crianças, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes 12 horas destinam-se à preparação das actividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e actualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá, por acordo, ser prestado fora do estabelecimento;
b) Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional — no ensino normal, 30 horas de atendimento directo e 5 horas destinadas a reuniões de coordenação e programação de trabalho; na educação e ensino especial, 22 horas de atendimento directo e 13 horas destinadas a reuniões e a programação de trabalho;

c) Assistente social — 35 horas, sendo 27 horas de atendimento directo e 8 horas destinadas ao estudo, análise e diagnóstico e preparação de actividades bem como à formação contínua e actualização;

d) Auxiliar pedagógico do ensino especial — 35 horas, sendo 25 de trabalho directo com crianças, mais 10 horas de preparação de actividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;

e) Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação — 35 horas, sendo 30 horas de trabalho directo com os utentes, mais 5 horas de preparação de actividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;

f) Enfermeiros — 35 horas;

g) Monitor/formador de reabilitação profissional:

i) Monitor/formador auxiliar — 35 horas semanais, sendo 32 horas directas e 3 horas para preparação de trabalhos práticos e técnicos;

ii) Monitor/formador principal — 35 horas semanais, sendo 30 horas de trabalho directo e 5 horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas e avaliação dos formandos;

iii) Monitor/formador especialista — 35 horas semanais, sendo 25 horas de trabalho directo e as restantes 10 horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas, avaliação dos formandos e trabalho de investigação e coordenação;

h) Restantes trabalhadores — 38 horas.

2 — Sem prejuízo de horários mais favoráveis, as horas constantes no número anterior serão distribuídas por cinco dias.

3 — O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 24 horas.

4 — Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respectiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea *h*) do n.º 1.

Artigo 13.º-A

Fixação do horário de trabalho

1 — Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2 — Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 21.º

4 — A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

Artigo 14.º

Regras quanto à elaboração do horário lectivo dos docentes

1 — Uma vez atribuído, o horário lectivo considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direcção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço lectivo do docente.

2 — Se se verificarem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades a acordar com a direcção do estabelecimento.

3 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta os interesses dos alunos, as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a leccionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

4 — A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

5 — Os horários lectivos dos docentes podem ser organizados de forma flexível, de acordo com o projecto curricular de cada escola, tendo por referência o tempo lectivo de 90 minutos, que poderá corresponder a dois períodos lectivos de 45 minutos.

6 — Para conversão do horário lectivo semanal dos docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em blocos lectivos de 90 minutos será utilizada a seguinte tabela:

Horário lectivo [artigo 11.º-A, n.º 1, alínea *c*)]	Blocos de 90 minutos	
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades
25 horas	12,5	1,5
24 horas	12	1
23 horas	11,5	1
22 horas	11	1
21 horas	10,5	1
20 horas	10	1
19 horas	9,5	1
18 horas	9	1
17 horas	8,5	0,5
16 horas	8	0,5
15 horas	7,5	0,5
< 15 horas	Horas lectivas/2	0,5

7 — O tempo para outras actividades referido na tabela do número anterior será utilizado no desenvolvimento de actividades de coordenação pedagógica, de enriquecimento curricular, de apoio a outros docentes ou a alunos.

Artigo 14.º-A

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da

semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados no estabelecimento de ensino.

4 — A retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária serão pagas na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo e não poderão ser inferiores à fracção do regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Artigo 14.º-B

Contratos de trabalho a tempo parcial

1 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação, nomeadamente, do horário de trabalho, do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3 — Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhador a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado mediante acordo escrito.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer actividade profissional em outras empresas ou instituições.

Artigo 15.º

Intervalos de descanso

1 — Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2 — Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma nem superiores a duas horas.

3 — O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 16.º

Trabalho suplementar

1 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes colectivos habituais.

5 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respectivo custo.

6 — Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

7 — Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias por um período de até oito horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

Artigo 17.º

Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a um dia de descanso completo, num dos três dias úteis seguintes à sua escolha.

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Artigo 18.º

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 do dia imediato.

2 — Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Artigo 19.º

Substituição de trabalhadores

1 — Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respectivo estabelecimento e de entre estes aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2 — Se o substituído for professor exigir-se-á ainda ao substituto que possua as habilitações legais requeridas.

Artigo 20.º

Efeitos da substituição

1 — Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder durante o período dessa substituição.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados no período de um ano, o trabalhador substituto terá preferência, durante um ano, na admissão a efectuar na profissão e na categoria.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Artigo 21.º

Descanso semanal

1 — A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2 — Nos estabelecimentos de ensino com actividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3 — Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo sector, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Artigo 22.º

Férias — Princípios gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

3 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias simultaneamente.

4 — Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

5 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

6 — No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

7 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses de execução do contrato ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

8 — Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9 — As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

10 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

11 — Em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com acréscimo de 100 %.

12 — A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

13 — No caso do trabalhador adoecer durante o período de gozo de férias, serão as mesmas suspensas, desde que o estabelecimento de ensino seja, logo que possível, informado do facto, prosseguindo logo após o impedimento o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo à entidade patronal na falta de acordo a marcação dos dias de férias não gozados.

14 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

15 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

16 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

17 — Quando no ano a que as férias se reportam o trabalhador não completou 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido quer por ter havido rescisão ou suspensão do contrato, o trabalhador não tem direito aos dias de férias previstos no n.º 15.

18 — O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

19 — Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro

20 — No caso dos trabalhadores com funções pedagógicas, na falta de acordo quanto à marcação das férias, a época de férias deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar e, se necessário, até 25 % nos períodos de Natal, Carnaval e Páscoa.

Artigo 23.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Artigo 24.º

Impedimentos prolongados

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Artigo 25.º

Férias e impedimentos prolongados

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Artigo 26.º

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1.º de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além destes feriados, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado municipal do distrito em que se situe o estabelecimento.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado a título de feriado outro dia em que acordem a entidade patronal e trabalhadores.

Artigo 27.º

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição, contando-se o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 — O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

6 — A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção ou chefia ou quadros de pessoal altamente qualificado não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, em prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

7 — Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Artigo 28.º

Faltas — Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3 — Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e de cursos extracurriculares será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas lectivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no n.º 2 do artigo 30.º

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

5 — Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora lectiva corresponde a um tempo lectivo de 45 minutos e a falta a um tempo lectivo de 90 minutos corresponde a falta a duas horas lectivas.

6 — Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas acções venham a ocorrer.

7 — É considerada falta a um dia a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8 — A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos lectivos.

9 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 29.º

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas, além das que por lei forem como tal qualificadas:

a) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

b) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

c) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas anteriores, quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;

d) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos, por ocasião do casamento do trabalhador;

e) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

f) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;

g) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;

h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, consulta médica marcada pelo sistema de saúde do trabalhador e devidamente justificada pela instituição, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho ou educando menor;

j) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;

m) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social.

2 — As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.

4 — O não cumprimento no disposto nos n.os 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

5 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

6 — As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar directo do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profiláctico do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

7 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

8 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos na alínea *e*), salvo disposição legal contrária ou tratando-se de faltas por membros da comissão de trabalhadores;

b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

9 — Durante o período de doença do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento dos subsídios de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

10 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitas por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

11 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

Artigo 30.º

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário e de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos lectivos não poderão ser impedidos de leccionar durante os demais tempos lectivos que o seu horário comportar nesse dia.

CAPÍTULO VI

Deslocações

Artigo 31.º

Trabalhadores em regime de deslocação

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores cujo trabalho tenha lugar fora do local habitual regula-se pelas disposições do presente artigo, em função das seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local de trabalho, ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;

b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;

c) Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

2 — O local de trabalho deve ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede do estabelecimento de ensino.

3 — Nos casos previstos na alínea *a*) do n.º 1, a entidade patronal:

a) Pagará o transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;

b) Pagará o subsídio de refeição no montante de € 13,70, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;

c) Organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

4 — Nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 1, o trabalhador terá direito:

a) A um subsídio igual a 20 % da retribuição diária por cada dia de deslocação;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — € 3,61;
Almoço ou jantar — € 13,70;
Dormida com pequeno-almoço — € 36,26;
Diária completa — € 58,61;
Ceia — € 7,88;

c) Ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento, e vice-versa, e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho.

5 — No caso de as despesas normais excederem os valores fixados na alínea *b*) do número anterior, o trabalhador terá direito à diferença, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos.

6 — O subsídio de refeição a que aludem as alíneas *b*) do n.ºs 3 e 4 do presente artigo não será devido no caso em que a entidade patronal garanta, de algum modo, a prestação da refeição em espécie.

7 — Nos casos da alínea *c*) do n.º 1 deste artigo, a entidade patronal acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

8 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que este artigo respeita consideram-se efectuadas nos transportes mais adequados.

9 — As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,20 sobre o litro de combustível do veículo utilizado na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

10 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7 horas e à ceia quando esteja de serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

CAPÍTULO VII

Retribuições

Artigo 32.º

Retribuições mínimas

1 — Considera-se retribuição a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mês a que respeite.

3 — Em caso de dúvida, o enquadramento dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário será feito de acordo com os despachos em vigor no ensino oficial relativos às habilitações que constituem habilitação própria ou suficiente para os diferentes grupos e disciplinas.

4 — O enquadramento dos professores do ensino de línguas em cursos extracurriculares será feito para as categorias da tabela que referenciam estes cursos apenas quando pelas habilitações que possuam conjugados com o respectivo tempo de serviço não possam integrar-se em nenhuma das categorias superiores; consideram-se portadores de habilitações próprias para os efeitos acabados de referir os professores que, de acordo com o despacho em vigor para o ensino oficial, relativo às habilitações, possuam habilitação como tal considerada para os grupos dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em que se integram as línguas que leccionam no curso extracurricular.

5 — Os professores de cursos extracurriculares que possuam as necessárias habilitações académicas e ou profissionais serão integrados na respectiva carreira de acordo com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores que ministram os cursos curriculares.

6 — Os professores de educação e ensino especial sem especialização e os educadores de infância de educação e ensino especial sem especialização são integrados na respectiva carreira de acordo com as habilitações académicas e profissionais e com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores e educadores de infância que ministram no ensino regular.

7 — Quando o horário lectivo dos docentes referidos na alínea *c*) do n.º 1 do artigo 11.º-A for superior a 22 horas, e até às 25 horas, as horas que excedem as 22 são pagas pelo valor hora semanal constante da respectiva tabela e nível.

8 — A retribuição mínima mensal dos trabalhadores com funções docentes é calculada multiplicando o número de horas lectivas semanais atribuídas pelo valor hora semanal da respectiva tabela.

Artigo 33.º

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição horária = (12 × retribuição mensal)/(52 × horário semanal)

2 — Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária = retribuição mensal/30

3 — Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária útil = *Rh* × (período normal de trabalho semanal/5)

Artigo 34.º

Remunerações do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição simples, acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 %, se for prestado em dias úteis, seja diurno ou nocturno;
b) 200 %, se for prestado em dias feriados ou de descanso semanal.

Artigo 35.º

Retribuição do trabalho nocturno

1 — As horas de trabalho prestado em período nocturno serão pagas com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — As aulas leccionadas em período nocturno serão remuneradas com um acréscimo de 50 %.

3 — O disposto no número anterior é aplicável às funções de direcção pedagógica exercidas em período nocturno.

Artigo 36.º

Subsídios — Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 37.º

Subsídios de refeição

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de € 4,33, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2 — Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Artigo 38.º

Retribuição das férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efectivo.

3 — O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4 — O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Artigo 39.º

Subsídio de Natal

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de De-

zembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2 — No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Artigo 40.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada.

Artigo 41.º

Regime de pensionato

1 — Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

a) € 162,74, para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a € 1071,20;
b) € 146,26, para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;
c) € 98,88, para os restantes trabalhadores docentes;
d) € 90,64, para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 tabela N;
e) € 51,50, para os restantes trabalhadores não docentes.

2 — Aos professores do 1.º ciclo do ensino básico, educadores de infância, auxiliares de educação e vigilantes que, por razões de ordem educativa, devem tomar as refeições juntamente com os alunos ser-lhe-ão as mesmas fornecidas gratuitamente.

3 — Os trabalhadores cujas funções os classifiquem como profissionais de hotelaria terão direito à alimentação confeccionada conforme condições constantes do anexo II, cujo valor não poderá ser descontado na retribuição.

4 — Para efeitos do presente artigo consideram-se estabelecimentos em regime de internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm alojamento e tomam todas as refeições e estabelecimento em regime de semi-internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm salas de estudo e tomam almoço e merenda confeccionada no estabelecimento.

Artigo 42.º

Carreiras profissionais

1 — O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela classificação de serviço, nos exactos termos definidos nos anexos I, II e III.

2 — A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

3 — A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não directamente relacionado com o exercício em concreto da docência não determina a reclassificação dos educadores ou professores, excepto se a entidade patronal entender o contrário.

4 — Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo III.

5 — Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao trabalhador, considera-se como bom e efectivo o serviço prestado por qualquer trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

6 — Caso no decorrer do ano lectivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de multa ou de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou despedimento com justa causa, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

7 — Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.

8 — Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição base correspondentes às respectivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

9 — A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 de Setembro seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de Setembro e 31 de Dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de Setembro.

Artigo 43.º

Docentes em acumulação

1 — Não têm acesso à carreira docente os professores em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público.

2 — Os trabalhadores docentes em regime de acumulação não podem ser enquadrados nos níveis G6, G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, salvo se o contrário resultar do seu tempo de serviço.

Artigo 44.º

Profissionalização em exercício

1 — Tendo em conta a observância das disposições legais em vigor e a capacidade dos respectivos estabelecimentos de ensino, deverá ser garantido aos professores o acesso à profissionalização dentro das vagas abertas a concurso.

2 — Por seu lado os docentes obrigam-se a exercer o seu direito à profissionalização quando o mesmo lhes seja

facultado nos termos das disposições legais em vigor, salvo motivos impeditivos devidamente comprovados.

3 — A participação em reuniões do conselho pedagógico, do conselho de docentes ou de outros órgãos relativos à profissionalização em exercício não dará origem ao pagamento de trabalho suplementar.

4 — Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respectivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e tempo de serviço prestado, com efeitos a 1 de Setembro do ano civil em que a concluírem.

5 — Os docentes legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos docentes profissionalizados, de acordo com o respectivo tempo de serviço.

6 — Os docentes referidos no número anterior terão prioridade na frequência de cursos de formação contínua.

Artigo 45.º

Diuturnidade — Trabalhadores não docentes

1 — A retribuição mínima estabelecida pela presente convenção para os trabalhadores não docentes será acrescida de uma diuturnidade, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de permanência na mesma categoria profissional desde que não esteja prevista nenhuma modalidade de progressão na carreira correspondente.

2 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de € 35,02.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções com horário incompleto vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Artigo 46.º

Parentalidade

A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos direitos previstos na lei.

Artigo 47.º

Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o previsto na lei geral.

Artigo 48.º

Trabalho de menores

O regime do trabalho de menores é o previsto na lei geral.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 49.º

Regime de cessação dos contratos de trabalho

1 — O regime da cessação dos contratos de trabalho é o previsto na lei geral.

2 — Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base por cada mês completo de duração do contrato, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 — Na situação prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a dois dias úteis de férias e subsídio de férias por cada mês completo de serviço e aos proporcionais de subsídio de Natal, caso a duração do contrato tenha sido inferior a um ano.

4 — O trabalhador terá direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, fora da situação prevista no número anterior, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como os proporcionais correspondentes aos subsídios de férias e de Natal.

5 — Exceptuando-se a situação referida no n.º 2 do presente artigo, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

6 — O período de férias referido no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

7 — A permanência de trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo sujeito às seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias se a iniciativa pertencer ao trabalhador;

d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

8 — Quando os trabalhadores atinjam 70 anos sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades previstas no número anterior.

CAPÍTULO X

Processos disciplinares

Artigo 50.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Artigo 51.º

Previdência — Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os

abranjam nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 52.º

Subsídio de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respectiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 53.º

Invalidez

1 — No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade referida no número anterior, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a referida diferença.

Artigo 54.º

Seguros

1 — O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2 — Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respectiva.

CAPÍTULO XII

Direitos sindicais dos trabalhadores

Artigo 55.º

Direito à actividade sindical no estabelecimento

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais do estabelecimento.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3 — Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4 — Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

Artigo 56.º

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 60.º é o seguinte:

a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6.

2 — Nos estabelecimentos a que se refere a alínea *a*) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 62.º

Artigo 57.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respectivamente.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, excepto em situações imprevistas.

4 — O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6 — Quando pretendam exercer o direito previsto n.º 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 58.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos respectivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante con-

vocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou do delegado da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respectiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5 — As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 59.º

Cedência de instalações

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Artigo 60.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direcção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2 — Para os membros das direcções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respectivos sindicatos.

3 — Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respectivas actividades sindicais.

Artigo 61.º

Quotização sindical

1 — Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efectuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respectivas até ao dia 10 de cada mês.

2 — Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respectivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta o nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 62.º

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Artigo 63.º

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério do Trabalho, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo será sempre designado um substituto.

3 — Representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Artigo 64.º

Competência

Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as disposições da presente convenção;
b) Integrar os casos omissos;
c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 65.º

Funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos

de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias, e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4 — As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5 — As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

6 — A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Artigo 66.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1 — O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

2 — Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

3 — Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respectivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5 — Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

6 — No caso de o estabelecimento cessar a sua actividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidos, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja actividade haja cessado.

7 — Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respectivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 67.º

Aplicação no tempo dos novos níveis salariais

1 — São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis A11, A10 e A9, B10, B9 e B8 e D11, D10 e D9, sendo substituídos pelo A9, B8 e D9, respectivamente.

2 — São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis L11, L10 e L9 e M9, sendo substituídos pelo L8 e pelo M8, respectivamente.

3 — A eliminação dos níveis de entrada e a sua substituição de acordo com os números anteriores traduz-se no reposicionamento dos trabalhadores que se encontram nos escalões eliminados, em 1 de Setembro de 2011, no escalão que passa a ser o de ingresso, sendo-lhes devida a nova retribuição, salvo quando já auferiam retribuição mais elevada, caso em que esta não poderá ser reduzida.

ANEXO I

Definição de profissões e categorias profissionais

A — Trabalhadores em funções pedagógicas

Auxiliar de educação. — É o trabalhador com curso específico para o ensino pré-escolar, que elabora planos de actividade de classe, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância, e colabora com estes no exercício da sua actividade.

Auxiliar pedagógico do ensino especial. — É o trabalhador habilitado com o curso geral do ensino secundário ou equivalente e com o curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional que acompanha as crianças em período diurno e ou nocturno dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de actividades educativas, dentro e ou fora da sala de aula, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Educador de Infância. — É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação para o exercício das funções atrás descritas, desde que efectivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação. — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Planeia, prepara, desenvolve e avalia as actividades de áreas específicas utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas às necessidades dos utentes

a que se destina. Para efeitos de reconversão profissional para esta categoria exige-se o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e três anos de experiência em educação especial.

Prefeito. — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente oficial, desempenha as funções de acompanhar pedagogicamente os aluno na sala de estudo, nas refeições, no recreio, no repouso e nas camaratas.

Professor. — É o trabalhador que exerce a actividade docente em estabelecimento de ensino particular.

Psicólogo. — É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal: estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem, procede a investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas especificas em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afectem o indivíduo; investiga os factores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo dos seus aspectos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia-psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores e ser designado em conformidade.

Fisioterapeuta. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que trata e ou previne perturbações do funcionamento músculo-esquelético, cardiovascular, respiratório e neurológico, actuando igualmente no domínio da saúde mental. A sua intervenção processa-se numa perspectiva biopsicossocial e tem em vista a obtenção da máxima funcionalidade dos utentes. No seu desempenho, com base numa avaliação sistemática, planeia e executa programas específicos de intervenção, para o que utiliza, entre outros meios, o exercício físico, técnicas específicas de reeducação da postura e do movimento, terapias manipulativas, electroterapia e hidroterapia. Desenvolve acções e colabora em programas no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Terapeuta da fala. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que avalia, diagnostica e trata as alterações da comunicação humana, verbal e não verbal, em crianças e adultos, competindo-lhes, igualmente, actuar a nível da prevenção dessas alterações. Estas alterações distribuem-se por problemas de voz, de articulação, de fluência e de linguagem, podendo ser de etiologia congénita ou adquirida. Em muitos casos a alteração da comunicação é resultante de situações patológicas como défices sensoriais, incapacidade física ou intelectual e outras; noutros casos é resultante de factores de ordem psicológica, familiar, cultural ou social.

Terapeuta ocupacional. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que orienta a participação da criança, do jovem e do adulto em actividades seleccionadas do tipo sensorial, perceptivo, cognitivo, motor, laboral e social, no sentido de diminuir ou corrigir patologias e habilitar ou facilitar a adaptação e funcionalidade do indivíduo na escola, família, trabalho e sociedade. Estabelece um diagnóstico identificando as áreas lesadas e ou as áreas subjacentes de disfunção neurológica e de maturação. Elabora um programa de intervenção individual seleccionando técnicas terapêuticas específicas, estratégias e actividades que facilitem o desenvolvimento normal e a aquisição de comportamentos adaptados. Selecciona e cria equipamento e material pedagógico e terapêutico de forma a compensar funções deficientes. Atendendo à sua formação específica, colabora na formação e orientação dos restantes técnicos de educação e na delineação de programas e currículos educativos.

Assistente social. — É o técnico, licenciado em Serviço Social, cuja profissão com uma metodologia científica própria visa a resolução de problemas de integração social e de promoção existentes nos estabelecimentos. Estuda, planifica e define projectos de acordo com os princípios e linhas orientadoras do serviço social; procede à análise, estudo e diagnóstico das situações/problemas existentes no serviço. Programa e administra a sua actividade específica, tendo em vista os objectivos dos estabelecimentos e do serviço social. Assegura e promove a colaboração com o serviço social de outros organismos ou entidades, quer a nível oficial, quer existentes na comunidade.

Monitor/formador de reabilitação profissional. — É o trabalhador que ministra às pessoas com deficiência e ou dificuldades extremas de aprendizagem conhecimentos teóricos e práticos, de várias áreas profissionais com vista à sua integração no mundo do trabalho. Além disso são atribuídos aos formandos noções educacionais que visam uma eficaz inserção social.

I — *Monitor/formador auxiliar.* — É o trabalhador com formação profissional adequada, 9.º ano de escolaridade e três anos de experiência profissional, que colabora com o monitor principal ou especialista nas acções de formação e substitui-o nas suas faltas ou impedimentos.

II — *Monitor/formador principal.* — É o trabalhador com o 12.º ano do ensino secundário ou 9.º ano (ou equivalente) e curso de formação profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional ou curso das escolas profissionais ou 9.º ano e cinco anos de experiência profissional comprovada na respectiva área. Ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas graves de aprendizagem. Elabora e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização das acções de formação.

III — *Monitor/formador especialista.* — É o trabalhador com grau de licenciatura ou bacharelato, 11.º ano e técnico-profissional da área, 9.º ano e curso profissional da área com formação homologada e certificada pelas entidades competentes. Tem todas as funções do monitor/formador principal, acrescida de coordenação e investigação que exige formação específica.

Técnico de actividades de tempos livres. — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Actua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre

pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educativa integrada.

Técnico profissional de laboratório. — É o trabalhador que presta assistência às aulas, prepara o material e mantém o laboratório em condições de funcionamento. Realiza sempre que necessário o inventário dos equipamentos.

B — Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo. — É o trabalhador que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos a assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Pode ainda exercer tarefas como a orientação e coordenação técnica da actividade de profissionais qualificados.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o departamento, divisão ou serviço de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade patronal, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos de resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica ou financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escritura dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução e fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração, gerência ou direcção ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento de contas e o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração, e é o responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Técnico de contabilidade. — É o profissional que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo.

Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios.

Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos incluindo amortizações e provisões.

Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, listagens de balancetes, balanços, extractos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória.

Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, planos de acção, inventários e relatórios.

Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Director de serviços administrativos. — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa com o conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais funções da empresa. Pode exercer funções consultivas na organização da mesma e ou dirigir uma ou mais funções da empresa, nomeadamente financeira, administrativa e de pessoal.

Documentalista. — É o trabalhador que organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou registo de entrada e saída de documentação.

Escriturário estagiário. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando a generalidade das tarefas que caracterizam a função de escriturário, incluindo a dactilografia de textos e o desempenho com outras máquinas próprias da função administrativa.

Escriturário. — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos, serviços de exame e outros, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado. Examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em

livro as receitas e despesas assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas, outros documentos e elabora dados estatísticos, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Técnico de informática. — É o trabalhador que elabora o levantamento das áreas do sistema de informação da empresa tendo em vista o estudo para a sua informatização; elabora a análise necessária do desenvolvimento de aplicações informáticas; desenvolve a programação necessária à construção de aplicações informáticas, nomeadamente as referentes às actividades administrativas; define e selecciona o equipamento e os periféricos mais adequados a um posto de trabalho, seja isolado ou integrado em rede local; define e selecciona em conjunto com os utilizadores de *software* aplicável; instala, configura e mantém aplicações informáticas de forma a garantir o mais adequado funcionamento; configura e gere o sistema informático, bem como aplica as regras de acesso para cada um ou grupo de utilizadores; diagnostica as falhas do sistema tanto a nível de *software* como de *hardware* e toma as medidas adequadas ao seu pleno funcionamento; participa com os utilizadores no arranque e exploração das aplicações.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e orienta o público transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Técnico de secretariado. — É o profissional que planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas.

Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção.

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo.

Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios com mais de uma caixa, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Operador de reprografia. — É o trabalhador que faz a reprodução de documentos em utilização de equipamentos próprios, assegura a limpeza e manutenção dos mesmos e controla a gestão de *stocks* para o devido funcionamento da reprografia.

Técnico profissional de biblioteca e documentação. — É o trabalhador que procede ao registo, catalogação e armazenamento dos livros, atende ao público, faz a requisição de empréstimos de livros, participa em programas e actividades de incentivo e dinamização da leitura.

Técnico/licenciado/bacharel. — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica.

Grau I:

a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um outro quadro superior);

b) Estuda a aplicação de técnicas que lhe são transmitidas;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativas de orientação;

d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em decisões técnicas definidas ou de rotina;

e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação de métodos e obtenção de resultados;

f) Este profissional não tem funções de coordenação.

Grau II:

a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser in-

cumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;

c) Deverá estar ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de coordenação na orientação de grupos profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;

f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III:

a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;

b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;

c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre o problema a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;

d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;

e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;

f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau IV:

a) Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;

b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;

c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;

d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V:

a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma, ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;

c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;

d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos.

Grau VI:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;

b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;

d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;

e) As decisões que toma são e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

C — Trabalhadores electricistas

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

D — Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro-chefe. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinheiro; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é o responsável pela conservação de todos os alimentos entregues à cozinha. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Cozinheiro. — É o profissional que armazena e assegura o estado de conservação das matérias-primas utilizadas no serviço de cozinha; prepara o serviço de cozinha, de forma a possibilitar a confecção das refeições necessárias; confecciona entradas, sopas, pratos de carne, de peixe, de marisco e de legumes, e outros alimentos, de acordo com receituários e em função da ementa estabelecida; articula com o serviço de mesa a satisfação dos pedidos de refeições e colabora em serviços especiais; efectua a limpeza e arrumação dos espaços, equipamentos e utensílios de serviço, verificando as existências e controlando o seu estado de conservação.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os descriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua con-

servação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Empregado de balcão ou bar. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controle aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de camarata. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos quando não houver pessoal próprio e também dos andares e locais de estar e respectivos acessos, assim como do recebimento e entregas de roupas dos alunos e ainda de troca de roupas de serviço.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições, limpa os aparadores e guarnece-os com todos os utensílios necessários, põe a mesa colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos, apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, informações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos, anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite às secções respectivas; serve os diversos pratos, vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a loiça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas. Pode trabalhar em refeitórios de empresa que sirvam refeições ao pessoal.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas levando e dispondo as mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições embora não confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório ou bar. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório ou bar, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições.

E — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares

Auxiliar de acção educativa. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

Colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente;

Vigia os alunos durante os intervalos lectivos e nas salas de aula sempre que necessário;

Acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras actividades;

Vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;

Colabora na medida das suas capacidades e em tarefas não especializadas na manutenção das instalações;

Assegura o asseio permanente das instalações que lhe estão confiadas;

Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;

Assegura, nomeadamente nos períodos não lectivos, o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papelaria, bufete e PBX.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e informações.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento e fazer recados.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Vigilante. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: colabora com os trabalhadores docentes, dando apoio não docente, vigia os alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas; assiste os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios ou visitas de estudo.

Jardineiro. — É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar da conservação dos campos de jogos.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuo.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos alunos e do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

Costureiro. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina peças de vestuário.

Encarregado de rouparia. — É o trabalhador responsável pela distribuição da roupa e pela existência da mesma. Deve fazer inventários periódicos.

Engomadeiro. — É o trabalhador que passa a ferro, alisa peças de vestuário e outros artigos semelhantes, utilizando uma prensa, dobra as peças e arruma-as nos locais.

Lavadeiro. — É o trabalhador que lava as peças de vestuário à mão ou à máquina, devendo carregar ou descarregar as peças da respectiva máquina.

F — Trabalhadores rodoviários

Motorista de veículos ligeiros. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis de até nove passageiros incluindo o motorista, ou de mercadorias, seguindo percursos

estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água e provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador.

Motorista de pesados de mercadorias. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga, possuindo para o efeito carta de condução profissional, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água, etc., provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador, podendo também executar as suas funções em veículos ligeiros.

Motorista de serviço público. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis de mais de nove passageiros, segundo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água, podendo também executar as suas funções em veículos ligeiros.

G — Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, quando necessário, às informações pedidas sem sair do seu local de trabalho; cuida do bom estado de funcionamento dos aparelhos telefónicos entregues à sua guarda, quer por acção directa, quer tomando a iniciativa de prevenir quem de direito para que seja chamado um técnico, sendo caso disso.

H — Enfermeiros

Enfermeiro. — É o trabalhador portador de carteira profissional e habilitado com o diploma do curso de enfermagem ou seu equivalente legal. No âmbito da formação técnico-pedagógica do curso de enfermagem, e em colaboração com outras profissões de saúde, tem como objectivo ajudar os indivíduos, sãos ou doentes, a desenvolver e manter um nível de vida são, a prevenir ou tratar precocemente os estados de doença, a recuperar a saúde dos indivíduos, através da aplicação judiciosa de técnicas e processos de cuidados, convenientes a cada caso.

I — Trabalhadores da construção civil

Carpinteiro. — É o trabalhador que constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Pedreiro. — É o trabalhador que levanta e reveste maciços de alvenaria de pedra, tijolo ou de outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas, tais como colheres de ofício, trolha, picão e fios de alinhamento.

Pintor. — É o trabalhador que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários tamanhos, rolos, outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

Ajudante de carpinteiro. — É o trabalhador que auxilia na construção, montagem e reparação de estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Reclassificação

a) Técnico de serviço social — esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente em assistente social.

ANEXO II

Condições específicas e carreiras profissionais

A) Trabalhadores administrativos e de serviços e de apoio à docência.

I — Admissão

1 — São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2 — As condições de admissão para o desempenho de tarefas altamente qualificadas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

3 — A admissão de técnicos habilitados com curso superior, quando feita para o exercício de funções da sua especialidade, obriga à sua classificação como técnico licenciado ou técnico bacharel:

a) No grau III — para os licenciados, após um período experimental máximo de oito meses no grau II;

b) No grau II, para os bacharéis, após um período experimental máximo de oito meses no grau I, ascendendo, porém, ao grau III somente após terem completado dois anos de permanência no grau II.

4 — Os trabalhadores são classificados em assistentes administrativos após um período de oito anos no desempenho da função de escriturário ou em resultado de aproveitamento em curso de formação profissional adequado, cuja frequência haja sido da iniciativa da entidade patronal respectiva.

5 — Nas profissões com mais de três graus, os trabalhadores são qualificados de acordo com os perfis profissionais estabelecidos para os graus IV, V e VI previstos neste CCT.

II — Carreira profissional

1 — A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2 — Todas as profissões poderão ter um período de estágio ou de adaptação no grau I igual ao tempo de duração do período experimental, de acordo com a sua qualificação, sendo que para o técnico habilitado com um bacharelato o estágio será feito no grau I-B e para o técnico habilitado com uma licenciatura o estágio será feito no grau I-A.

3 — As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical com especial relevo na passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional, tendo em conta os títulos profissionais adquiridos que certifiquem a aptidão dos trabalhadores para esses postos de trabalho.

4 — A progressão vertical do grau I ao grau III, dentro do grupo profissional do trabalhador, pode ser proposta pelo empregador ou pelo trabalhador após o decurso três anos de permanência no último grau (III) ou nove anos de carreira profissional.

5 — As funções de direcção ou coordenação, quando existirem, deverão integrar o enquadramento das profissões em níveis de qualificação e a estrutura de retribuições.

6 — O escriturário estagiário, após dois anos de permanência na categoria, ascende a escriturário I.

III — Disposições especiais

1 — A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional no mesmo estabelecimento de ensino, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2 — A partir do grau II, a promoção do trabalhador é da competência, a todo o tempo, do empregador, podendo o trabalhador apresentar proposta nesse sentido após o decurso de três anos de permanência no último grau, desde que acompanhada de currículo profissional desses últimos três anos de actividade, onde conste a obtenção de certificados profissionais ou académicas obtidas.

3 — Os trabalhadores de apoio pedagógico mudam de nível salarial de cinco em cinco anos de bom e efectivo serviço, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

***B*) Trabalhadores de hotelaria**

I — Economato ou despensa

O trabalho desta secção deverá ser executado por pessoal de categoria não inferior a despenseiro.

II — Condições básicas de alimentação

1 — Aos trabalhadores de hotelaria será garantida a alimentação em espécie, que será de qualidade e abundância iguais às dos normais destinatários.

2 — Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas e até às 2 horas da manhã será fornecida ceia completa.

3 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 9 horas.

4 — Ao profissional que necessitar de alimentação especial, esta ser-lhe-á fornecida em espécie.

***C*) Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e actividades similares**

I — Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas, serventes de limpeza e vigilância, logo que completem o 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, estarão em situação de preferência nas vagas abertas no escritório ou noutros serviços da escola.

2 — Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

***D*) Motoristas**

I — Condições específicas

As condições mínimas de admissão são:

Ter as habilitações exigidas por lei;
Possuir carta de condução profissional.

II — Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

a) Para registar todos os períodos da trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriados no caso de utilizarem o horário móvel;
b) Para registo do trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados ou se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição do outro que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes serão suportados pela empresa.

III — Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia em conformidade com as exigências de serviço, respectivamente entre as 7 e as 21 horas.

2 — Os períodos de trabalho serão anotados em livrete de trabalho próprio, que deverá acompanhar sempre o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com a antecedência de doze horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

E) Monitor/formador de reabilitação profissional

Regime especial de promoção e acesso de monitor/formador principal a monitor/formador especialista:

Licenciatura ou bacharelato ou seis anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos;
12.º ano, 11.º ano e técnico profissional da área ou nove anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos;
9.º ano e curso profissional da área ou 12 anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos.

ANEXO III

Regulamento de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.
2 — A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato colectivo de trabalho.
3 — Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.
4 — O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direcção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

Artigo 2.º

Princípios

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das bases do ensino particular e cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.
2 — A avaliação de desempenho tem como referência o projecto educativo do respectivo estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se no final de cada nível salarial e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado.

Artigo 4.º

Objecto

1 — São objecto de avaliação três domínios de competências do docente: *i*) competências para leccionar; *ii*) competências profissionais e de conduta, e *iii*) competências sociais e de relacionamento.
2 — No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objecto de avaliação o domínio de competências de gestão.
3 — Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme o anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respectivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projecto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultado da avaliação

O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

A cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;
É calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;
O valor da média é arredondado à unidade;
Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.

Artigo 6.º

Sujeitos

1 — A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direcção pedagógica do respectivo estabelecimento de ensino.
2 — O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação constituída por três elementos.
3 — Integram a comissão de avaliação o director pedagógico ou pessoa em quem este delegue essa competência, o coordenador da área disciplinar do avaliado ou, no caso de docentes do 1.º ciclo ou pré-escolar, o coordenador de ciclo e um docente indicado pelo conselho pedagógico ou equivalente ou, na sua falta, pelo conjunto dos professores.
4 — É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direcção pedagógica e pela comissão de avaliação.

Artigo 7.º

Procedimentos de avaliação

1 — Nos primeiros 30 dias do 3.º período lectivo do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra deve entregar à direcção pedagógica do estabelecimento a sua auto-avaliação, realizada nos termos do presente regulamento.
2 — A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de auto-avaliação implica, para efeitos de pro-

gressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano lectivo em curso.

3 — No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a auto-avaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

a) Análise de planificações lectivas;
b) Assistência, pela comissão de avaliação, a aulas ou outras actividades lectivas orientadas pelo docente, num número máximo equivalente a duas observações por ano lectivo da duração de cada nível;
c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;
d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;
e) Formação realizada, tendo carácter obrigatório quando gratuitamente disponibilizado pela entidade patronal;
f) Assiduidade e pontualidade.

4 — No que se refere às observações constantes da alínea *b*), estas terão de ser anuais ou geridas por biénio, neste caso tendo lugar apenas num dos seus anos e totalizando o máximo de quatro, devendo ainda ser calendarizadas.

5 — Até ao dia 30 de Junho subsequente à data referida no n.º 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respectiva fundamentação.

6 — A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

7 — Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

8 — O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de cinco dias após a decisão referida no número anterior.

9 — Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da auto-avaliação realizada pelo docente, deverá a direcção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objectivos formativos.

Artigo 8.º

Efeitos da avaliação

1 — O período em avaliação que tenha sido avaliado como *Bom* releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT.

2 — No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como *Suficiente.*

Artigo 9.º

Recursos

1 — Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a *Bom* na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respectivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3 — As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respectivos fundamentos.

4 — A notificação referida no n.º 2 deverá ser efectuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efectivo.

5 — A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6 — No prazo de cinco dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7 — Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8 — Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9 — Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

1 — O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

2 — Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

A — Escala

1 — *Inadequado* — muito pouco desenvolvido.

Os aspectos fundamentais da competência não são demonstrados.

Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspectos básicos, treino prático e acompanhamento.

2 — *Pouco adequado* — alguns aspectos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente.

Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.

3 — *Adequado* — desenvolvido.

Corresponde, em termos globais, às exigências da competência.

Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas excepções, nalguns aspectos secundários.

Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.

4 — *Muito adequado* — muito desenvolvido.

Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas excepções, nalguns aspectos secundários.

5 — *Excelente* — plenamente desenvolvido.

Corresponde, sem excepção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B — Quadro de domínios e ordens de competências

O domínio competências para leccionar compreende as seguintes ordens de competências:

1) Conhecimentos científicos e didácticos;
2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos;
3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação);
4) Identificação e vivência do projecto educativo;
5) Comunicação;
6) Planeamento;
7) Procura de informação e actualização de conhecimentos;
8) Avaliação.

O domínio competências profissionais e de conduta compreende a seguinte ordem de competências:

Trabalho de equipa e cooperação interáreas.

O domínio competências sociais e de relacionamento compreende as seguintes ordens de competências:

1) Relação com os alunos e encarregados de educação;
2) Envolvimento com a comunidade educativa.

O domínio competências de gestão compreende as seguintes ordens de competências:

1) Liderança;
2) Motivação;
3) Delegação;
4) Planeamento e controlo;
5) Estratégia;
6) Gestão da inovação.

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências para leccionar	1) Conhecimentos científicos e didácticos.	1) Evidencia o conhecimento das matérias. 2) Explica com clareza as áreas do seu domínio científico. 3) Apresenta informação (científica) precisa e actualizada. 4) Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afectivo e social do aluno. 5) Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação.
	2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos.	1) Apoia os alunos na aquisição de novas competências. 2) Motiva os alunos para a melhoria. 3) Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências. 4) Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem. 5) Promove a auto-estima do aluno, com reforço positivo. 6) Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação.
	3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação).	1) Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos. 2) Quando selecciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver. 3) Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação). 4) Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos. 5) Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos.
	4) Identificação e vivência do projecto educativo.	1) Segue as linhas orientadoras do projecto educativo e usa a metodologia preconizada. 2) Estimula a aquisição dos valores propostos no projecto educativo da escola.
	5) Comunicação	1) Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa. 2) Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa. 3) Promove, no âmbito, da sua área disciplinar o bom uso da língua. 4) Promove competências eficazes de comunicação.

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências para leccionar	6) Planeamento	1) Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas. 2) Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objectivos propostos. 3) Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo. 4) Planifica adequadamente os temas das aulas. 5) Planifica adequadamente as aulas. 6) Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos. 7) Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar.
	7) Procura de informação e actualização de conhecimentos.	1) Utiliza apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem. 2) Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação pelos alunos. 3) Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais. 4) Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação. 5) Participa em acções de formação propostas pela escola.
	8) Avaliação	1) Alinha as estratégias de avaliação com os objectivos de aprendizagem. 2) Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente. 3) Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazo. 4) Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação. 5) Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno. 6) Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as excepções de aprendizagem são correspondidas. 7) Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.
Competências profissionais e de conduta.	Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas.	1) Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas. 2) Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola. 3) Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.). 4) Toma a iniciativa de criar actividades lúdico-pedagógicas pluridisciplinares na escola. 5) Participa em actividades lúdico-pedagógicas pluridisciplinares na escola.
Competências sociais e de relacionamento.	1) Relação com os alunos e encarregados de educação.	1) Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interacções positivas. 2) Promove, entre os alunos, interacções educadas e respeitosas. 3) Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos. 4) Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos. 5) Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos. 6) Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes. 7) Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação. 8) Promove um ambiente disciplinado. 9) Promove o compromisso efectivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos. 10) Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adoptando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências sociais e de relacionamento.	2) Envolvimento com a comunidade educativa.	1) Demonstra estar integrado na comunidade educativa. 2) Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa). 3) Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado. 4) Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola.
Competências de gestão — nas situações previstas no n.º 2 do artigo 4.º do anexo III.	1) Liderança	1) Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores. 2) Favorece a autonomia progressiva do colaborador. 3) Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão. 4) É um exemplo de comportamento profissional para a equipa. 5) No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos e encarregados de educação.
	2) Motivação	1) Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita. 2) Elogia com clareza e de modo proporcionado. 3) Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores.
	3) Delegação	1) Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado. 2) Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores. 3) Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objectivo final. 4) Responsabiliza os delegados pelos resultados das tarefas atribuídas. 5) Controla em grau adequado.
	4) Planeamento e controlo	1) Elabora planos, documentados, para as principais actividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais. 2) Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e subobjectivos, e pontos de controlo das actividades em momentos chave.
	5) Estratégia	1) Formula uma visão estratégica positiva e motivante. 2) Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão. 3) Promove processos, actividades e estilos de actuação coerentes com a visão. 4) O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão. 5) A sua acção é um exemplo de coerência com a visão. 6) Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade
	7) Reconhecimento	1) Reconhece boas práticas. 2) Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras).
	8) Gestão da Inovação	1) Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação. 2) Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação. 3) Reconhece e elogia em ocasiões públicas acções de inovação. 4) Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos.
	9) Avaliação	1) Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados. 2) Garante a implementação de acções de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação. 3) Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras acções) a avaliação de todo o processo de gestão.

ANEXO IV

Reestruturação da carreira

I — Reestruturação da carreira docente

1.º Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013 a seguinte estrutura da carreira, aplicável aos docentes enquadrados nas categorias A, B, D e E, incluindo os que reúnam as condições de progressão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro, com efeitos a 1 de Setembro, nos termos do artigo 42.º, n.º 9.

2.º Categoria A:

a) São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis A11, A10 e A9, sendo substituídos por um único nível: A9;

b) O nível A9 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível A2, passando a ter a duração de cinco anos;

d) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível A2, passando a ter a duração de seis anos;

e) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria A

Anos completos de serviço	1 de Setembro de 2011	1 de Setembro de 2012	1 de Setembro de 2013
1 2 3	A9	A9	A9
4 5 6 7	A8	A8	A8
8 9 10 11	A7	A7	A7
12 13 14 15	A6	A6	A6
16 17 18 19	A5	A5	A5
20 21 22 23	A4	A4	A4
24 25 26 27	A3	A3	A3
28 29 30 31	A2	A2	A2
32	A1		
33		A1	A2
34			A1

3.º Categoria B:

a) São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis B10, B9 e B8, sendo substituídos por um único nível: B8;

b) O nível B8 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível B2, passando a ter a duração de cinco anos;

d) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível B2, passando a ter a duração de seis anos;

e) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria B

Anos completos de serviço	1 de Setembro de 2011	1 de Setembro de 2012	1 de Setembro de 2013
. . . 1 2 3	B8	B8	B8
4 5 6 7	B7	B7	B7
8 9 10 11 12	B6	B6	B6
13 14 15 16 17	B5	B5	B5
18 19 20 21 22	B4	B4	B4
23 24 25 26 27	B3	B3	B3
28 29 30 31	B2	B2	B2
32	B1		
33		B1	
34			B1

4.º Categoria D:

a) São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis D11, D10 e D9, sendo substituídos por um único nível: D9;
b) O nível D9 passa a ter a duração de quatro anos;
c) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível D2, passando a ter a duração de cinco anos;
d) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível D2, passando a ter a duração de seis anos;
e) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria D

<table>
<tr><th>Anos completos de serviço</th><th>1 de Setembro de 2011</th><th>1 de Setembro de 2012</th><th>1 de Setembro de 2013</th></tr>
<tr><td>1
2
3</td><td>D9</td><td>D9</td><td>D9</td></tr>
<tr><td>4
5
6
7</td><td>D8</td><td>D8</td><td>D8</td></tr>
<tr><td>8
9
10
11</td><td>D7</td><td>D7</td><td>D7</td></tr>
<tr><td>12
13
14
15</td><td>D6</td><td>D6</td><td>D6</td></tr>
<tr><td>16
17
18
19</td><td>D5</td><td>D5</td><td>D5</td></tr>
<tr><td>20
21
22
23</td><td>D4</td><td>D4</td><td>D4</td></tr>
<tr><td>24
25
26
27</td><td>D3</td><td>D3</td><td>D3</td></tr>
<tr><td>28
29
30
31</td><td>D2</td><td rowspan="2">D2</td><td rowspan="3">D2</td></tr>
<tr><td>32</td><td>D1</td></tr>
<tr><td>33</td><td rowspan="2"></td><td>D1</td></tr>
<tr><td>34</td><td></td><td>D1</td></tr>
</table>

5.º Categoria E:

a) O nível E9 passa a ter a duração de quatro anos;
b) O nível E8 passa a ter a duração de quatro anos;
c) O nível E7 passa a ter a duração de quatro anos;
d) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível E2, passando a ter a duração de cinco anos;
e) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível E2, passando a ter a duração de seis anos;
f) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria E

<table>
<tr><th>Anos completos de serviço</th><th>1 de Setembro de 2011</th><th>1 de Setembro de 2012</th><th>1 de Setembro de 2013</th></tr>
<tr><td>1
2
3</td><td>E9</td><td>E9</td><td>E9</td></tr>
<tr><td>4
5
6
7</td><td>E8</td><td>E8</td><td>E8</td></tr>
<tr><td>8
9
10
11</td><td>E7</td><td>E7</td><td>E7</td></tr>
<tr><td>12
13
14
15</td><td>E6</td><td>E6</td><td>E6</td></tr>
<tr><td>16
17
18
19</td><td>E5</td><td>E5</td><td>E5</td></tr>
<tr><td>20
21
22
23</td><td>E4</td><td>E4</td><td>E4</td></tr>
<tr><td>24
25
26
27</td><td>E3</td><td>E3</td><td>E3</td></tr>
<tr><td>28
29
30
31</td><td>E2</td><td rowspan="2">E2</td><td rowspan="3">E2</td></tr>
<tr><td>32</td><td>E1</td></tr>
<tr><td>33</td><td rowspan="2"></td><td>E1</td></tr>
<tr><td>34</td><td></td><td>E1</td></tr>
</table>

6.º A eliminação dos níveis de entrada e a sua substituição de acordo com os números anteriores traduz-se no reposicionamento dos docentes que se encontram nos escalões eliminados, em 1 de Setembro de 2011, no escalão que passa a ser o de ingresso, sendo-lhes devida a nova retribuição, salvo quando já auferiam retribuição mais elevada, caso em que esta não poderá ser reduzida.

7.º A carreira tem um condicionamento, na passagem do nível 3 para o nível 2 das categorias A, B, D e E, sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre

totalmente preenchida no conjunto dos níveis 1 e 2 a percentagem indicada no número seguinte, sem prejuízo de, em cada instituição, essa percentagem poder ser ultrapassada. Sempre que, por algum motivo, aquela percentagem deixe de se verificar, abre-se vaga para o efeito.

8.º — 1 — A percentagem referida no número anterior é de 20 % calculado sobre a totalidade dos docentes em cada um das categorias em causa.

2 — Exceptuam-se do cômputo acima referido os docentes referidos no artigo 43.º do CCT em vigor.

9.º Nos casos de estabelecimentos de ensino em que a percentagem de 20 % no conjunto dos níveis 1 e 2 se revela insuficiente para que um docente possa progredir ao nível 2, fica a instituição obrigada a, pelo menos, abrir uma vaga para esse efeito.

10.º Os docentes que estejam posicionados no nível 3 no ano lectivo 2010-2011 (com efeitos a 1 de Setembro de 2010), não são abrangidos pelo condicionamento previsto nos números anteriores.

11.º Os docentes que, por força do condicionamento, não transitam para o nível 2 têm direito a compensação pecuniária mensal de 0,5 % sobre a retribuição base por cada ano de permanência adicional no nível 3, tendo por limite o valor do nível 2.

12.º Em caso de igualdade de condições de acesso ao nível 2 (tempo de serviço ao dia) e não possam progredir todos devido ao condicionamento, o primeiro critério de desempate será a antiguidade no estabelecimento de ensino e o segundo a idade do docente.

13.º No período transitório de 1 de Setembro de 2011 a 1 de Setembro de 2013, e com efeitos a 1 de Setembro de cada um desses anos nos termos do artigo 42.º, têm direito à progressão ao nível seguinte os docentes que estivessem em condições de progredir pela estrutura actualmente em vigor e perfaçam sete anos sem registo de progressão na carreira.

14.º A norma excepcional de progressão prevista no número anterior não se aplica aos docentes já integrados no nível 2 da respectiva carreira.

II — Reestruturação da carreira — Não docentes

1.º Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013 a seguinte estrutura da carreira, aplicável aos trabalhadores das Categorias L e M:

2.º Categoria L:

a) Em 1 de Setembro de 2011 são anulados os níveis L11, L10 e L9, sendo substituídos por um único nível: L8;

b) O nível L8 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011 a seguinte estrutura:

Categoria L

Anos completos de serviço	A partir de 1 de Setembro de 2011
1 2 3	L8
4 5 6 7 8	L7
9 10 11 12	L6
13 14 15	L5
16 17 18 19	L4
20 21 22	L3
23 24 25	L2
26	L1

3.º Categoria M:

a) Em 1 de Setembro de 2011 é anulado o nível M9, sendo substituído pelo M8;

b) O nível M8 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011 a seguinte estrutura:

Categoria M

Anos completos de serviço	A partir de 1 de Setembro de 2011
1 2 3	M8
4 5 6 7 8	M7
9 10 11 12	M6
13 14 15	M5
16 17 18 19	M4
20 21 22	M3

Anos completos de serviço	A partir de 1 de Setembro de 2011
23 24 25	M2
26	M1

4.º A eliminação dos níveis de entrada e a sua substituição, de acordo com os números anteriores, traduz-se no reposicionamento dos docentes que se encontram nos escalões eliminados, em 1 de Setembro de 2011, no escalão que passa a ser o de ingresso, sem perda de qualquer direito, nomeadamente retribuição mais elevada.

ANEXO V

Tabelas salariais

Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

(Em euros)

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
1 2 3	A9	1 104	50,18
4 5 6 7	A8	1 367,29	62,15
8 9 10 11	A7	1 481,82	67,36
12 13 14 15	A6	1 718,46	78,11
16 17 18 19	A5	1 867,69	84,90
20 21 22 23	A4	1 932,83	87,86
24 25 26 27	A3	2 054,41	93,38
28 29 30 31	A2	2 402,16	109,19
32	A1	3 048,93	138,59

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria B — Professores com bacharelato e profissionalizados

(Em euros)

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
1 2 3	B8	1 104	50,18
4 5 6 7	B7	1 367,29	62,15
8 9 10 11 12	B6	1 481,82	67,36
13 14 15 16 17	B5	1 718,46	78,11
18 19 20 21 22	B4	1 867,69	84,90
23 24 25 26 27	B3	2 054,41	93,38
28 29 30 31	B2	2 307,02	104,86
32	B1	2 506,64	113,94

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria C — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	771,80	35,08
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	825,28	37,51
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com cinco ou mais anos de serviço	847,65	38,53

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço	964,01	43,82
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço	1 087,22	49,42
C8.2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço	838,92	38,13
C8.1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com um ano de serviço	1 001,44	45,52
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com dois anos de serviço Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com cinco ou mais anos de serviço Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço	1 143,67	51,99
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 161,55	52,80
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 200,65	54,57
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 355,90	61,63
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 487,21	67,60
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 741,77	79,17

Categoria D — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 2 3	D9	1 104
4 5 6 7	D8	1 286,95
8 9 10 11	D7	1 429,70
12 13 14 15	D6	1 600,12
16 17 18 19	D5	1 740,15
20 21 22 23	D4	1 792,79
24 25 26 27	D3	2 054,42
28 29 30 31	D2	2 402,16
32	D1	3 048,93

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria E — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 2 3	E9	1 084
4 5 6 7	E8	1 094
8 9 10 11	E7	1 104,05
12 13 14 15	E6	1 353,18
16 17 18 19	E5	1 456,83
20 21 22 23	E4	1 613,70
24 25 26 27	E3	1 773,82
28 29 30 31	E2	1 895,20
32	E1	2 507,67

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria F — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011 (euros)
F10	Educador de infância sem curso com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico Educador de Infância autorizado	634,54
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	697,47
F8	Educador de infância sem curso com diploma e cinco ou mais de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e cinco ou mais anos de serviço	722,98
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço	767,52
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço	869,55
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	962,91
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	1 085,60
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 142,57
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais de serviço	1 156,69
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	1 214,24

Categoria G — Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização

(Em euros)

Nível	categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e zero anos de serviço	845,63	38,44
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e um ano de serviço	1 013,52	46,07
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e dois anos de serviço	1 183,47	53,79
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de dois anos de serviço	1 354,22	61,56
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço	1 458,46	66,29
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço	1 857,92	84,45
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço	1 869,89	85
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço	1 972,45	89,66

Nota. — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

Categoria H — Professor de estabelecimento de ensino e línguas

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior	831,21	37,78
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço	969,23	44,06
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço	843,57	38,34
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com um ano de serviço	1 007,34	45,79
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com dois anos de serviço	1 149,63	52,26
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com três anos de serviço	1 168,60	53,12
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 161,55	52,80
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 200,65	54,57
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 232,69	56,03
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 431,33	65,06
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 476,91	67,13

Categoria I — Professor de cursos extracurriculares

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
I5	Professor de cursos extracurriculares	826,90	37,59
I4	Professor de cursos extracurriculares com cinco ou mais anos de serviço	964,01	43,82
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço . . .	1 162,64	52,85
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço . . .	1 200,65	54,57
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço . . .	1 232,69	56,03

Categoria J — Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	771,80	35,08
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com cinco ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 486,16	67,55
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 588,72	72,21

Nota. — Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

Categoria K — Professores de escolas de ensino especializado artístico

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
K12	Restantes professores	768,04	34,91
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior	821,25	37,33
K10	Restantes professores com cinco ou mais anos de serviço	843,52	38,34
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço	964,01	43,82
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	1 087,22	49,42
K7	Professor com habilitação própria de grau superior Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço	1 143,67	51,99
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 161,55	52,80
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 200,65	54,57
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
K3	Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 489,92	67,72
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 637,59	74,44

Nota. — Os docentes com licenciatura e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria A e os docentes com bacharelato e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria B.

Categoria L — Psicólogo e assistente social

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 2 3	L8	1 104
4 5 6 7 8	L7	1 354,22
9 10 11 12	L6	1 477,48
13 14 15	L5	1 600,11
16 17 18 19	L4	1 661,48
20 21 22	L3	1 723,89
23 24 25	L2	1 847,10
26	L1	2 022,42

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria M — Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta, enfermeiro e monitor/formador especialista

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 2 3	M8	976,45

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ...	M7	1 028,57
9 ... 10 ... 11 ... 12 ...	M6	1 124,06
13 ... 14 ... 15 ...	M5	1 214,24
16 ... 17 ... 18 ... 19 ...	M4	1 255,48
20 ... 21 ... 22 ...	M3	1 330,39
23 ... 24 ... 25 ...	M2	1 477,48
26 ...	M1	1 647,89

Notas

1 — Quando licenciados passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M.

2 — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria N — Trabalhadores de apoio à docência

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Setembro de 2011 (euros)
1.B	Monitor/formador principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 120,76
1.C	Monitor/formador principal com 20 anos de bom e efectivo serviço	1 014,02
1.D	Monitor/formador principal com 15 anos de bom e efectivo serviço	907,29
1.E	Monitor/formador principal com 10 anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	800,55
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador especialista Monitor/formador principal com cinco anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 25 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	722,64
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador principal Monitor/formador auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 20 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	698,72
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 15 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	667,75
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com cinco anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 10 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	638,97
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com cinco anos de bom e efectivo serviço Prefeito com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	610,14
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	590,05

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Setembro de 2011 (euros)
6	Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	590,05
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação Técnico de actividades de tempos livres Prefeito Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço	580,26
8	Vigilante com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa	544,42
9	Vigilante	525,38

Categoria O — Trabalhadores de administração e serviços

(Em euros)

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Janeiro de 2011 a 31 de Agosto de 2011	A partir de 1 de Setembro de 2011
1	Director de serviços administrativos Técnico licenciado ou bacharel de grau VI	1 492,89	1 492,89
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V	1 393,76	1 393,76
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 212,95	1 212,95
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III Chefe de serviços administrativos Contabilista III Tesoureiro III	1 098,56	1 098,56
5	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel de grau II	998,37	998,37
6	Contabilista I Tesoureiro I Técnico bacharel de grau I Técnico licenciado de grau I -A	941,73	941,73
7	Chefe de secção II Técnico de secretariado III Documentalista II	929,71	929,71
8	Chefe de secção I Documentalista I Assistente administrativo III Técnico profissional de biblioteca e documentação III Técnico profissional de laboratório III Técnico de informática III Técnico de contabilidade III Técnico de secretariado II Técnico bacharel de grau I -B	818,1	818,10
9	Assistente administrativo II Técnico de secretariado I Técnico de informática II Técnico de contabilidade II Operador reprografia III Operador de computador II	744,56	744,56
10	Assistente administrativo I Técnico de informática I Técnico de contabilidade I Técnico profissional de biblioteca e documentação II Técnico profissional de laboratório II Operador de computador I	700,44	700,44
11	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório ou bar Escriturário II Técnico profissional de biblioteca e documentação I Técnico profissional de laboratório I Operador reprografia II Motorista de serviço público Oficial electricista	669,40	669,40
12	Carpinteiro Motorista de veículos ligeiros Motorista de pesados de mercadorias Pedreiro Pintor	640,49	640,49
13	Escriturário I Operador reprografia I	624,18	624,18
14	Telefonista II	591,51	591,51
15	Escriturário estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Despenseiro Empregado de mesa Ajudante de carpinteiro Encarregado de camarata Encarregado de rouparia	581,69	581,69
16	Contínuo Costureiro Empregado de balcão ou bar Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	526,68	530
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	485	490

Depositado em 28 de Julho de 2011, a fl. 113 do livro n.º 11, com o n.º 129/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Acordam e entregam para depósito, nos termos dos artigos 491.º, 492.º e 494.º do Código do Trabalho, o seguinte:

1.º Revisão parcial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, nos termos constantes dos documentos em anexo:

Alterações ao clausulado (doc. 1);
Anexo III, «Regulamento de avaliação de desempenho» (doc. 2);
Anexo IV, «Reestruturação da carreira docente» (doc. 3).

2.º Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

3.º Revisão, com efeitos a partir de 1 de Setembro de 2011, das tabelas salariais acordadas entre as mesmas partes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2009, nos termos constantes do documento anexo:

Anexo V, «Tabelas salariais» (doc. 4).

4.º Estas tabelas substituem as constantes do anexo v do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2009, nos termos agora revistos, do qual passam a fazer parte integrante.

5.º Junta-se, nos termos do artigo 494.º, n.º 2, do Código do Trabalho, texto consolidado (doc. 5).

Declaração

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea *g*), do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção, celebrada entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades abrange 500 empregadores e 4670 trabalhadores.

Lisboa, 25 de Junho de 2011.

Pela AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

João Alvarenga Fernandes, mandatário.

Pelo SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades:

Daniel Augusto Melo Rosa, mandatário.

(doc. 1)

Clausulado

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1 — . . . .
2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano, serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de Setembro.
3 — . . . .

Artigo 7.º-A

Formação profissional

1 — . . . .
2 — . . . .
3 — . . . .
4 — Todos os trabalhadores têm direito a 35 horas de formação profissional certificada.
5 — . . . .
6 — . . . .
7 — . . . .
8 — . . . .
9 — . . . .
10 — . . . .
11 — . . . .

Artigo 13.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 11.º a 12.º é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

a) . . . .
b) . . . .
c) . . . .
d) . . . .
e) . . . .
f) . . . .
g) . . . .
h) . . . .

2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .

Artigo 14.º

Regras quanto à elaboração do horário lectivo dos docentes

1 — . . . .
2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .
5 — . . . .
6 — Para conversão do horário lectivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino

secundário em blocos lectivos de 90 minutos será utilizada a seguinte tabela:

Horário lectivo [artigo 11.º-A, n.º 1, alínea *c*)]	Blocos de 90 minutos	
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades
25 horas	12,5	1,5
24 horas	12	1
23 horas	11,5	1
22 horas	11	1
21 horas	10,5	1
20 horas	10	1
19 horas	9,5	1
18 horas	9	1
17 horas	8,5	0,5
16 horas	8	0,5
15 horas	7,5	0,5
< 15 horas	Horas lectivas/2	0,5

7 — . . . .

Artigo 22.º

Férias — Princípios gerais

1 — . . . .
2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .
5 — . . . .
6 — . . . .
7 — . . . .
8 — . . . .
9 — . . . .
10 — . . . .
11 — . . . .
12 — . . . .

13 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de gozo de férias, serão as mesmas suspensas, desde que o estabelecimento de ensino seja, logo que possível, informado do facto, prosseguindo logo após o impedimento o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo à entidade patronal na falta de acordo a marcação dos dias de férias não gozados.

14 — . . . .
15 — . . . .
16 — . . . .
17 — . . . .
18 — . . . .
19 — . . . .
20 — . . . .

Artigo 29.º

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas, além das que por lei forem como tal qualificadas:

a) . . . .
b) . . . .
c) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas anteriores, quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;
d) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos, por ocasião do casamento do trabalhador;
e) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
f) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;
g) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;
h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, consulta médica marcada pelo sistema de saúde do trabalhador e devidamente justificada pela instituição, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho ou educando menor;
j) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;
k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
l) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
m) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social.

2 — . . . .
3 — . . . .
4 — . . . .
5 — . . . .
6 — . . . .
7 — . . . .
8 — . . . .
9 — . . . .
10 — . . . .
11 — . . . .

Artigo 43.º

Docentes em acumulação

1 — . . . .

2 — Os trabalhadores docentes em regime de acumulação não podem ser enquadrados nos níveis G6, G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, salvo se o contrário resultar do seu tempo de serviço.

Artigo 46.º

Parentalidade

A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos direitos previstos na lei.

Artigos 47.º a 51.º

(Eliminados.)

Artigo 47.º (anterior artigo 52.º)

Trabalhadores-estudantes

. . . .

Artigo 48.º (anterior artigo 53.º)

Trabalho de menores

. . . .

Artigo 49.º (anterior artigo 54.º)

Regime de cessação dos contratos de trabalho

. . . .

Artigo 50.º (anterior artigo 55.º)

Processos disciplinares

. . . .

Artigo 51.º (anterior artigo 56.º)

Previdência — Princípios gerais

. . . .

Artigo 52.º (anterior artigo 57.º)

Subsídio de doença

. . . .

Artigo 53.º (anterior artigo 58.º)

Invalidez

. . . .

Artigo 54.º (anterior artigo 59.º)

Seguros

. . . .

Artigo 55.º (anterior artigo 60.º)

Direito à actividade sindical no estabelecimento

. . . .

Artigo 56.º (anterior artigo 61.º)

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 60.º é o seguinte:

a) . . . .
b) . . . .
c) . . . .
d) . . . .

2 — Nos estabelecimentos a que se refere a alínea *a*) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 62.º

Artigo 57.º (anterior artigo 62.º)

Tempo para o exercício das funções sindicais

. . . .

Artigo 58.º (anterior artigo 63.º)

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

. . . .

Artigo 59.º (anterior artigo 64.º)

Cedência de instalações

. . . .

Artigo 60.º (anterior artigo 65.º)

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

. . . .

Artigo 61.º (anterior artigo 66.º)

Quotização sindical

. . . .

Artigo 62.º (anterior artigo 67.º)

Greve

. . . .

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Artigo 63.º (anterior artigo 68.º)

Constituição

. . . .

Artigo 64.º (anterior artigo 69.º)

Competência

. . . .

Artigo 65.º (anterior artigo 70.º)

Funcionamento

1 — . . . .

2 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4 — . . . .

5 — As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

6 — . . . .

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Artigo 66.º (anterior artigo 71.º)

Transmissão e extinção do estabelecimento

. . . .

Artigo 67.º (anterior artigo 72.º)

Aplicação no tempo dos novos níveis salariais

1 — São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis A11, A10 e A9, B10, B9 e B8 e D11, D10 e D9, sendo substituídos pelo A9, B8 e D9, respectivamente.

2 — São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis L11, L10 e L9 e M9, sendo substituídos pelo L8 e pelo M8, respectivamente.

3 — A eliminação dos níveis de entrada e a sua substituição de acordo com os números anteriores traduz-se no reposicionamento dos trabalhadores que se encontram nos escalões eliminados, em 1 de Setembro de 2011, no escalão que passa a ser o de ingresso, sendo-lhes devida a nova retribuição, salvo quando já auferiam retribuição mais elevada, caso em que esta não poderá ser reduzida.

(anterior) Artigo 73.º

(Eliminado.)

ANEXO II

Condições específicas e carreiras profissionais

A) Trabalhadores administrativos e de serviços e de apoio à docência

[...]

II — Carreira profissional

1 — [...]
2 — [...]
3 — [...]
4 — A progressão vertical do grau I ao grau III, dentro do grupo profissional do trabalhador, pode ser proposta pelo empregador ou pelo trabalhador após o decurso três anos de permanência no último grau (III) ou nove anos de carreira profissional.
5 — [...]
6 — [...]

(doc. 2)

ANEXO III

Regulamento de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.

2 — A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato colectivo de trabalho.

3 — Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4 — O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direcção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

Artigo 2.º

Princípios

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das bases do ensino particular e cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2 — A avaliação de desempenho tem como referência o projecto educativo do respectivo estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se no final de cada nível salarial e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado.

Artigo 4.º

Objecto

1 — São objecto de avaliação três domínios de competências do docente: *i*) competências para leccionar; *ii*) competências profissionais e de conduta, e *iii*) competências sociais e de relacionamento.

2 — No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objecto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3 — Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme o anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respectivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projecto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultado da avaliação

O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

A cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;

É calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;

O valor da média é arredondado à unidade;

Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempe-

nho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.

Artigo 6.º

Sujeitos

1 — A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direcção pedagógica do respectivo estabelecimento de ensino.

2 — O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação constituída por três elementos.

3 — Integram a comissão de avaliação o director pedagógico ou pessoa em quem este delegue essa competência, o coordenador da área disciplinar do avaliado ou, no caso de docentes do 1.º ciclo ou pré-escolar, o coordenador de ciclo e um docente indicado pelo conselho pedagógico ou equivalente ou, na sua falta, pelo conjunto dos professores.

4 — É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direcção pedagógica e pela comissão de avaliação.

Artigo 7.º

Procedimentos de avaliação

1 — Nos primeiros 30 dias do 3.º período lectivo do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra deve entregar à direcção pedagógica do estabelecimento a sua auto-avaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

2 — A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de auto-avaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano lectivo em curso.

3 — No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a auto-avaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

a) Análise de planificações lectivas;

b) Assistência, pela comissão de avaliação, a aulas ou outras actividades lectivas orientadas pelo docente, num número máximo equivalente a duas observações por ano lectivo da duração de cada nível;

c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;

d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;

e) Formação realizada, tendo carácter obrigatório quando gratuitamente disponibilizado pela entidade patronal;

f) Assiduidade e pontualidade.

4 — No que se refere às observações constantes da alínea *b*), estas terão de ser anuais ou geridas por biénio, neste caso tendo lugar apenas num dos seus anos e totalizando o máximo de quatro, devendo ainda ser calendarizadas.

5 — Até ao dia 30 de Junho subsequente à data referida no n.º 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respectiva fundamentação.

6 — A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

7 — Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

8 — O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de cinco dias após a decisão referida no número anterior.

9 — Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da auto-avaliação realizada pelo docente, deverá a direcção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objectivos formativos.

Artigo 8.º

Efeitos da avaliação

1 — O período em avaliação que tenha sido avaliado como *Bom* releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT.

2 — No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como *Suficiente.*

Artigo 9.º

Recursos

1 — Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a *Bom* na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respectivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3 — As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respectivos fundamentos.

4 — A notificação referida no n.º 2 deverá ser efectuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efectivo.

5 — A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6 — No prazo de cinco dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7 — Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8 — Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9 — Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

1 — O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.
2 — Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

A — Escala

1 — *Inadequado* — muito pouco desenvolvido.
Os aspectos fundamentais da competência não são demonstrados.
Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspectos básicos, treino prático e acompanhamento.
2 — *Pouco adequado* — alguns aspectos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente.
Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.
3 — *Adequado* — desenvolvido.
Corresponde, em termos globais, às exigências da competência.
Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas excepções, nalguns aspectos secundários.
Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.
4 — *Muito adequado* — muito desenvolvido.
Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas excepções, nalguns aspectos secundários.
5 — *Excelente* — plenamente desenvolvido.
Corresponde, sem excepção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B — Quadro de domínios e ordens de competências

O domínio competências para leccionar compreende as seguintes ordens de competências:

1) Conhecimentos científicos e didácticos;
2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos;
3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação);
4) Identificação e vivência do projecto educativo;
5) Comunicação;
6) Planeamento;
7) Procura de informação e actualização de conhecimentos;
8) Avaliação.

O domínio competências profissionais e de conduta compreende a seguinte ordem de competências:

Trabalho de equipa e cooperação interáreas.

O domínio competências sociais e de relacionamento compreende as seguintes ordens de competências:

1) Relação com os alunos e encarregados de educação;
2) Envolvimento com a comunidade educativa.

O domínio competências de gestão compreende as seguintes ordens de competências:

1) Liderança;
2) Motivação;
3) Delegação;
4) Planeamento e controlo;
5) Estratégia;
6) Gestão da inovação.

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências para leccionar	1) Conhecimentos científicos e didácticos.	1) Evidencia o conhecimento das matérias. 2) Explica com clareza as áreas do seu domínio científico. 3) Apresenta informação (científica) precisa e actualizada. 4) Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afectivo e social do aluno. 5) Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação.
	2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos.	1) Apoia os alunos na aquisição de novas competências. 2) Motiva os alunos para a melhoria. 3) Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências. 4) Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem. 5) Promove a auto-estima do aluno, com reforço positivo. 6) Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação.
	3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação).	1) Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos. 2) Quando selecciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver.

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências para leccionar	3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação).	3) Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação). 4) Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos. 5) Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos.
	4) Identificação e vivência do projecto educativo.	1) Segue as linhas orientadoras do projecto educativo e usa a metodologia preconizada. 2) Estimula a aquisição dos valores propostos no projecto educativo da escola.
	5) Comunicação	1) Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa. 2) Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa. 3) Promove, no âmbito, da sua área disciplinar o bom uso da língua. 4) Promove competências eficazes de comunicação.
	6) Planeamento	1) Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas. 2) Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objectivos propostos. 3) Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo. 4) Planifica adequadamente os temas das aulas. 5) Planifica adequadamente as aulas. 6) Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos. 7) Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar.
	7) Procura de informação e actualização de conhecimentos.	1) Utiliza apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem. 2) Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação pelos alunos. 3) Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais. 4) Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação. 5) Participa em acções de formação propostas pela escola.
	8) Avaliação	1) Alinha as estratégias de avaliação com os objectivos de aprendizagem. 2) Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente. 3) Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazo. 4) Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação. 5) Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno. 6) Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as excepções de aprendizagem são correspondidas. 7) Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.
Competências profissionais e de conduta.	Trabalho de equipa e cooperação interáreas.	1) Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas. 2) Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola. 3) Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.). 4) Toma a iniciativa de criar actividades lúdico-pedagógicas pluridisciplinares na escola. 5) Participa em actividades lúdico-pedagógicas pluridisciplinares na escola.
Competências sociais e de relacionamento.	1) Relação com os alunos e encarregados de educação.	1) Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interacções positivas. 2) Promove, entre os alunos, interacções educadas e respeitosas.

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências sociais e de relacionamento.	1) Relação com os alunos e encarregados de educação.	3) Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos. 4) Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos. 5) Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos. 6) Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes. 7) Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação. 8) Promove um ambiente disciplinado. 9) Promove o compromisso efectivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos. 10) Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adoptando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno
	2) Envolvimento com a comunidade educativa.	1) Demonstra estar integrado na comunidade educativa. 2) Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa). 3) Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado. 4) Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola.
Competências de gestão — nas situações previstas no n.º 2 do artigo 4.º do anexo III.	1) Liderança	1) Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores. 2) Favorece a autonomia progressiva do colaborador. 3) Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão. 4) É um exemplo de comportamento profissional para a equipa. 5) No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos e encarregados de educação.
	2) Motivação	1) Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita. 2) Elogia com clareza e de modo proporcionado. 3) Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores.
	3) Delegação	1) Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado. 2) Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores. 3) Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objectivo final. 4) Responsabiliza os delegados pelos resultados das tarefas atribuídas. 5) Controla em grau adequado.
	4) Planeamento e controlo	1) Elabora planos, documentados, para as principais actividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais. 2) Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e subobjectivos, e pontos de controlo das actividades em momentos chave.
	5) Estratégia	1) Formula uma visão estratégica positiva e motivante. 2) Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão. 3) Promove processos, actividades e estilos de actuação coerentes com a visão. 4) O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão. 5) A sua acção é um exemplo de coerência com a visão. 6) Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade
	7) Reconhecimento	1) Reconhece boas práticas. 2) Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras).

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências de gestão — nas situações previstas no n.º 2 do artigo 4.º do anexo III.	8) Gestão da Inovação	1) Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação. 2) Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação. 3) Reconhece e elogia em ocasiões públicas acções de inovação. 4) Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos.
	9) Avaliação	1) Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados. 2) Garante a implementação de acções de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação. 3) Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras acções) a avaliação de todo o processo de gestão.

(doc. 3)

ANEXO IV

Reestruturação da carreira

I — Reestruturação da carreira docente

1.º Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013 a seguinte estrutura da carreira, aplicável aos docentes enquadrados nas categorias A, B, D e E, incluindo os que reúnam as condições de progressão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro, com efeitos a 1 de Setembro, nos termos do artigo 42.º, n.º 9.

2.º Categoria A:

a) São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis A11, A10 e A9, sendo substituídos por um único nível: A9;

b) O nível A9 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível A2, passando a ter a duração de cinco anos;

d) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível A2, passando a ter a duração de seis anos;

e) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria A

Anos completos de serviço	1 de Setembro de 2011	1 de Setembro de 2012	1 de Setembro de 2013
1 2 3	A9	A9	A9
4 5 6 7	A8	A8	A8
8 9 10 11	A7	A7	A7
12 13 14 15	A6	A6	A6
16 17 18 19	A5	A5	A5
20 21 22 23	A4	A4	A4
24 25 26 27	A3	A3	A3
28 29 30 31	A2	A2	A2
32	A1		
33		A1	
34			A1

3.º Categoria B:

a) São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis B10, B9 e B8, sendo substituídos por um único nível: B8;

b) O nível B8 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível B2, passando a ter a duração de cinco anos;

d) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível B2, passando a ter a duração de seis anos;

e) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria B

<table>
<tr><th>Anos completos de serviço</th><th>1 de Setembro de 2011</th><th>1 de Setembro de 2012</th><th>1 de Setembro de 2013</th></tr>
<tr><td>1 . . . .
2 . . . .
3 . . . .</td><td>B8</td><td>B8</td><td>B8</td></tr>
<tr><td>4 . . . .
5 . . . .
6 . . . .
7 . . . .</td><td>B7</td><td>B7</td><td>B7</td></tr>
<tr><td>8 . . . .
9 . . . .
10 . . . .
11 . . . .
12 . . . .</td><td>B6</td><td>B6</td><td>B6</td></tr>
<tr><td>13 . . . .
14 . . . .
15 . . . .
16 . . . .
17 . . . .</td><td>B5</td><td>B5</td><td>B5</td></tr>
<tr><td>18 . . . .
19 . . . .
20 . . . .
21 . . . .
22 . . . .</td><td>B4</td><td>B4</td><td>B4</td></tr>
<tr><td>23 . . . .
24 . . . .
25 . . . .
26 . . . .
27 . . . .</td><td>B3</td><td>B3</td><td>B3</td></tr>
<tr><td>28 . . . .
29 . . . .
30 . . . .
31 . . . .</td><td>B2</td><td rowspan="2">B2</td><td rowspan="3">B2</td></tr>
<tr><td>32 . . . .</td><td>B1</td></tr>
<tr><td>33 . . . .</td><td rowspan="2"></td><td>B1</td></tr>
<tr><td>34 . . . .</td><td></td><td>B1</td></tr>
</table>

4.º Categoria D:

a) São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis D11, D10 e D9, sendo substituídos por um único nível: D9;

b) O nível D9 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível D2, passando a ter a duração de cinco anos;

d) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível D2, passando a ter a duração de seis anos;

e) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria D

<table>
<tr><th>Anos completos de serviço</th><th>1 de Setembro de 2011</th><th>1 de Setembro de 2012</th><th>1 de Setembro de 2013</th></tr>
<tr><td>1 . . . .
2 . . . .
3 . . . .</td><td>D9</td><td>D9</td><td>D9</td></tr>
<tr><td>4 . . . .
5 . . . .
6 . . . .
7 . . . .</td><td>D8</td><td>D8</td><td>D8</td></tr>
<tr><td>8 . . . .
9 . . . .
10 . . . .
11 . . . .</td><td>D7</td><td>D7</td><td>D7</td></tr>
<tr><td>12 . . . .
13 . . . .
14 . . . .
15 . . . .</td><td>D6</td><td>D6</td><td>D6</td></tr>
<tr><td>16 . . . .
17 . . . .
18 . . . .
19 . . . .</td><td>D5</td><td>D5</td><td>D5</td></tr>
<tr><td>20 . . . .
21 . . . .
22 . . . .
23 . . . .</td><td>D4</td><td>D4</td><td>D4</td></tr>
<tr><td>24 . . . .
25 . . . .
26 . . . .
27 . . . .</td><td>D3</td><td>D3</td><td>D3</td></tr>
<tr><td>28 . . . .
29 . . . .
30 . . . .
31 . . . .</td><td>D2</td><td rowspan="2">D2</td><td rowspan="3">D2</td></tr>
<tr><td>32 . . . .</td><td>D1</td></tr>
<tr><td>33 . . . .</td><td rowspan="2"></td><td>D1</td></tr>
<tr><td>34 . . . .</td><td></td><td>D1</td></tr>
</table>

5.º Categoria E:

a) O nível E9 passa a ter a duração de quatro anos;

b) O nível E8 passa a ter a duração de quatro anos;

c) O nível E7 passa a ter a duração de quatro anos;

d) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível E2, passando a ter a duração de cinco anos;

e) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível E2, passando a ter a duração de seis anos;

f) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria E

<table>
<tr><th>Anos completos de serviço</th><th>1 de Setembro de 2011</th><th>1 de Setembro de 2012</th><th>1 de Setembro de 2013</th></tr>
<tr><td>1
2
3</td><td>E9</td><td>E9</td><td>E9</td></tr>
<tr><td>4
5
6
7</td><td>E8</td><td>E8</td><td>E8</td></tr>
<tr><td>8
9
10
11</td><td>E7</td><td>E7</td><td>E7</td></tr>
<tr><td>12
13
14
15</td><td>E6</td><td>E6</td><td>E6</td></tr>
<tr><td>16
17
18
19</td><td>E5</td><td>E5</td><td>E5</td></tr>
<tr><td>20
21
22
23</td><td>E4</td><td>E4</td><td>E4</td></tr>
<tr><td>24
25
26
27</td><td>E3</td><td>E3</td><td>E3</td></tr>
<tr><td>28
29
30
31</td><td>E2</td><td rowspan="2">E2</td><td rowspan="3">E2</td></tr>
<tr><td>32</td><td>E1</td></tr>
<tr><td>33</td><td rowspan="2"></td><td>E1</td></tr>
<tr><td>34</td><td></td><td>E1</td></tr>
</table>

6.º A eliminação dos níveis de entrada e a sua substituição de acordo com os números anteriores traduz-se no reposicionamento dos docentes que se encontram nos escalões eliminados, em 1 de Setembro de 2011, no escalão que passa a ser o de ingresso, sendo-lhes devida a nova retribuição, salvo quando já auferiam retribuição mais elevada, caso em que esta não poderá ser reduzida.

7.º A carreira tem um condicionamento, na passagem do nível 3 para o nível 2 das categorias A, B, D e E, sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida no conjunto dos níveis 1 e 2 a percentagem indicada no número seguinte, sem prejuízo de, em cada instituição, essa percentagem poder ser ultrapassada. Sempre que, por algum motivo, aquela percentagem deixe de se verificar, abre-se vaga para o efeito.

8.º — 1 — A percentagem referida no número anterior é de 20 % calculado sobre a totalidade dos docentes em cada um das categorias em causa.

2 — Exceptuam-se do cômputo acima referido os docentes referidos no artigo 43.º do CCT em vigor.

9.º Nos casos de estabelecimentos de ensino em que a percentagem de 20 % no conjunto dos níveis 1 e 2 se revela insuficiente para que um docente possa progredir ao nível 2, fica a instituição obrigada a, pelo menos, abrir uma vaga para esse efeito.

10.º Os docentes que estejam posicionados no nível 3 no ano lectivo 2010-2011 (com efeitos a 1 de Setembro de 2010), não são abrangidos pelo condicionamento previsto nos números anteriores.

11.º Os docentes que, por força do condicionamento, não transitam para o nível 2 têm direito a compensação pecuniária mensal de 0,5 % sobre a retribuição base por cada ano de permanência adicional no nível 3, tendo por limite o valor do nível 2.

12.º Em caso de igualdade de condições de acesso ao nível 2 (tempo de serviço ao dia) e não possam progredir todos devido ao condicionamento, o primeiro critério de desempate será a antiguidade no estabelecimento de ensino e o segundo a idade do docente.

13.º No período transitório de 1 de Setembro de 2011 a 1 de Setembro de 2013, e com efeitos a 1 de Setembro de cada um desses anos nos termos do artigo 42.º, têm direito à progressão ao nível seguinte os docentes que estivessem em condições de progredir pela estrutura actualmente em vigor e perfaçam sete anos sem registo de progressão na carreira.

14.º A norma excepcional de progressão prevista no número anterior não se aplica aos docentes já integrados no nível 2 da respectiva carreira.

II — Reestruturação da carreira — Não docentes

1.º Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013 a seguinte estrutura da carreira, aplicável aos trabalhadores das Categorias L e M:

2.º Categoria L:

a) Em 1 de Setembro de 2011 são anulados os níveis L11, L10 e L9, sendo substituídos por um único nível: L8;

b) O nível L8 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011 a seguinte estrutura:

Categoria L

Anos completos de serviço	A partir de 1 de Setembro de 2011
1 2 3	L8
4 5 6 7 8	L7
9 10 11 12	L6

Anos completos de serviço	A partir de 1 de Setembro de 2011
13 14 15	L5
16 17 18 19	L4
20 21 22	L3
23 24 25	L2
26	L1

3.º Categoria M:

a) Em 1 de Setembro de 2011 é anulado o nível M9, sendo substituído pelo M8;
b) O nível M8 passa a ter a duração de quatro anos;
c) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011 a seguinte estrutura:

Categoria M

Anos completos de serviço	A partir de 1 de Setembro de 2011
1 2 3	M8
4 5 6 7 8	M7
9 10 11 12	M6
13 14 15	M5
16 17 18 19	M4
20 21 22	M3
23 24 25	M2
26	M1

4.º A eliminação dos níveis de entrada e a sua substituição, de acordo com os números anteriores, traduz-se no reposicionamento dos docentes que se encontram nos escalões eliminados, em 1 de Setembro de 2011, no escalão que passa a ser o de ingresso, sendo-lhes devida a nova retribuição, salvo quando já auferiam retribuição mais elevada, caso em que esta não poderá ser reduzida.

(doc. 4)

ANEXO V

Tabelas salariais

Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

(Em euros)

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
1 2 3	A9	1 104	50,18
4 5 6 7	A8	1 367,29	62,15
8 9 10 11	A7	1 481,82	67,36
12 13 14 15	A6	1 718,46	78,11
16 17 18 19	A5	1 867,69	84,90
20 21 22 23	A4	1 932,83	87,86
24 25 26 27	A3	2 054,41	93,38
28 29 30 31	A2	2 402,16	109,19
32	A1	3 048,93	138,59

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria B — Professores com bacharelato e profissionalizados

(Em euros)

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
1 2 3	B8	1 104	50,18

(Em euros)

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
4 5 6 7	B7	1 367,29	62,15
8 9 10 11 12	B6	1 481,82	67,36
13 14 15 16 17	B5	1 718,46	78,11
18 19 20 21 22	B4	1 867,69	84,90
23 24 25 26 27	B3	2 054,41	93,38
28 29 30 31	B2	2 307,02	104,86
32	B1	2 506,64	113,94

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria C — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	771,80	35,08
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	825,28	37,51
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com cinco ou mais anos de serviço	847,65	38,53
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço	964,01	43,82
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço	1 087,22	49,42
C8.2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço	838,92	38,13
C8.1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com um ano de serviço	1 001,44	45,52
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com dois anos de serviço Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com cinco ou mais anos de serviço Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço	1 143,67	51,99
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 161,55	52,80
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 200,65	54,57
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 355,90	61,63
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 487,21	67,60

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 741,77	79,17

Categoria D — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 2 3	D9	1 104
4 5 6 7	D8	1 286,95
8 9 10 11	D7	1 429,70
12 13 14 15	D6	1 600,12
16 17 18 19	D5	1 740,15
20 21 22 23	D4	1 792,79
24 25 26 27	D3	2 054,42
28 29 30 31	D2	2 402,16
32	D1	3 048,93

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria E — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 2 3	E9	1 084
4 5 6 7	E8	1 094
8 9 10 11	E7	1 104,05
12 13 14 15	E6	1 353,18
16 17 18 19	E5	1 456,83
20 21 22 23	E4	1 613,70
24 25 26 27	E3	1 773,82
28 29 30 31	E2	1 895,20
32	E1	2 507,67

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria F — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011 (euros)
F10	Educador de infância sem curso com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico Educador de Infância autorizado	634,54
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	697,47
F8	Educador de infância sem curso com diploma e cinco ou mais de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e cinco ou mais anos de serviço	722,98

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011 (euros)
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço	767,52
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço	869,55
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	962,91
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	1 085,60
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 142,57
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais de serviço	1 156,69
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	1 214,24

Categoria G — Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização

(Em euros)

Nível	categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e zero anos de serviço	845,63	38,44
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e um ano de serviço	1 013,52	46,07
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e dois anos de serviço	1 183,47	53,79
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de dois anos de serviço	1 354,22	61,56
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço	1 458,46	66,29
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço	1 857,92	84,45
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço	1 869,89	85
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço	1 972,45	89,66

Nota. — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

Categoria H — Professor de estabelecimento de ensino e línguas

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior	831,21	37,78

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço	969,23	44,06
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço	843,57	38,34
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com um ano de serviço	1 007,34	45,79
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com dois anos de serviço	1 149,63	52,26
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com três anos de serviço	1 168,60	53,12
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 161,55	52,80
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 200,65	54,57
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 232,69	56,03
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 431,33	65,06
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 476,91	67,13

Categoria I — Professor de cursos extracurriculares

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
I5	Professor de cursos extracurriculares	826,90	37,59
I4	Professor de cursos extracurriculares com cinco ou mais anos de serviço	964,01	43,82
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço	1 162,64	52,85
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço	1 200,65	54,57
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço	1 232,69	56,03

Categoria J — Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	771,80	35,08
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com cinco ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 486,16	67,55
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 588,72	72,21

Nota. — Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

Categoria K — Professores de escolas de ensino especializado artístico

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
K12	Restantes professores	768,04	34,91
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior	821,25	37,33
K10	Restantes professores com cinco ou mais anos de serviço	843,52	38,34
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço	964,01	43,82
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	1 087,22	49,42
K7	Professor com habilitação própria de grau superior Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço	1 143,67	51,99
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 161,55	52,80
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 200,65	54,57
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
K3	Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 489,92	67,72
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 637,59	74,44

Nota. — Os docentes com licenciatura e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria A e os docentes com bacharelato e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria B.

Categoria L — Psicólogo e assistente social

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 2 3	L8	1 104
4 5 6 7 8	L7	1 354,22
9 10 11 12	L6	1 477,48
13 14 15	L5	1 600,11
16 17 18 19	L4	1 661,48
20 21 22	L3	1 723,89
23 24 25	L2	1 847,10
26	L1	2 022,42

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria M — Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta, enfermeiro e monitor/formador especialista

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 2 3	M8	976,45
4 5 6 7 8	M7	1 028,57
9 10 11 12	M6	1 124,06
13 14 15	M5	1 214,24
16 17 18 19	M4	1 255,48
20 21 22	M3	1 330,39
23 24 25	M2	1 477,48
26	M1	1 647,89

Notas

1 — Quando licenciados passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M.

2 — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria N — Trabalhadores de apoio à docência

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Setembro de 2011 (euros)
1.B	Monitor/formador principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 120,76
1.C	Monitor/formador principal com 20 anos de bom e efectivo serviço	1 014,02
1.D	Monitor/formador principal com 15 anos de bom e efectivo serviço	907,29
1.E	Monitor/formador principal com 10 anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	800,55
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador especialista Monitor/formador principal com cinco anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	722,64

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Setembro de 2011 (euros)
1	Técnico de actividades de tempos livres com 25 anos de bom e efectivo serviço . . . . Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	722,64
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Monitor/formador principal . . . . Monitor/formador auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 20 anos de bom e efectivo serviço . . . . Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	698,72
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Monitor/formador auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 15 anos de bom e efectivo serviço . . . . Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	667,75
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Monitor/formador auxiliar com cinco anos de bom e efectivo serviço . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 10 anos de bom e efectivo serviço . . . . Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	638,97
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de educação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Monitor/formador auxiliar . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Técnico de actividades de tempos livres com cinco anos de bom e efectivo serviço . . . . Prefeito com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço	610,14

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Setembro de 2011 (euros)
5	Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	610,14
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	590,05
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial . . . . Auxiliar de educação . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação . . . . Técnico de actividades de tempos livres . . . . Prefeito . . . . Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Auxiliar de acção educativa com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço	580,26
8	Vigilante com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Auxiliar de acção educativa	544,42
9	Vigilante	525,38

Categoria O — Trabalhadores de administração e serviços

(Em euros)

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Janeiro de 2011 a 31 de Agosto de 2011	A partir de 1 de Setembro de 2011
1	Director de serviços administrativos. . . Técnico licenciado ou bacharel de grau VI	1 492,89	1 492,89
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V	1 393,76	1 393,76
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 212,95	1 212,95
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III Chefe de serviços administrativos . . . . Contabilista III . . . . Tesoureiro III.	1 098,56	1 098,56
5	Contabilista II . . . . Tesoureiro II . . . . Técnico licenciado ou bacharel de grau II	998,37	998,37
6	Contabilista I . . . . Tesoureiro I. . . . . Técnico bacharel de grau I . . . . Técnico licenciado de grau I -A	941,73	941,73
7	Chefe de secção II. . . . . Técnico de secretariado III . . . . Documentalista II	929,71	929,71
8	Chefe de secção I . . . . Documentalista I. . . . . Assistente administrativo III . . . . Técnico profissional de biblioteca e documentação III. . . . . Técnico profissional de laboratório III Técnico de informática III. . . . . Técnico de contabilidade III . . . . Técnico de secretariado II. . . . . Técnico bacharel de grau I-B	818,1	818,10

(Em euros)

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Janeiro de 2011 a 31 de Agosto de 2011	A partir de 1 de Setembro de 2011
9	Assistente administrativo II Técnico de secretariado I Técnico de informática II Técnico de contabilidade II Operador reprografia III Operador de computador II	744,56	744,56
10	Assistente administrativo I Técnico de informática I Técnico de contabilidade I Técnico profissional de biblioteca e documentação II Técnico profissional de laboratório II Operador de computador I	700,44	700,44
11	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório ou bar Escriturário II Técnico profissional de biblioteca e documentação I Técnico profissional de laboratório I Operador reprografia II Motorista de serviço público Oficial electricista	669,40	669,40
12	Carpinteiro Motorista de veículos ligeiros Motorista de pesados de mercadorias Pedreiro Pintor	640,49	640,49
13	Escriturário I Operador reprografia I	624,18	624,18
14	Telefonista II	591,51	591,51
15	Escriturário estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Despenseiro Empregado de mesa Ajudante de carpinteiro Encarregado de camarata Encarregado de rouparia	581,69	581,69
16	Contínuo Costureiro Empregado de balcão ou bar Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	526,68	530
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	485	490

(doc. 5)

Texto consolidado

(artigo 494.º, n.º 3, do Código do Trabalho)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo, representados pela Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 500 empregadores e 4670 trabalhadores.

2 — Entende-se por estabelecimento de ensino particular e cooperativo a instituição criada por pessoas, singulares ou colectivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre ensino colectivo a mais de cinco crianças com 3 ou mais anos.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1 — O presente CCT terá o seu início de vigência cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um prazo mínimo de dois anos.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano, serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de Setembro.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, de três meses em relação ao prazo de vigência previsto no n.º 1 e deve ser acompanhada de propostas de alteração e respectiva fundamentação.

4 — No caso de não haver denúncia o CCT vigorará automaticamente por iguais períodos até ser denunciado, mantendo-se a convenção em vigor até ser substituída por outra.

Artigo 3.º

Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento de que este contrato colectivo de trabalho representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo contrato.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir, na íntegra, o presente contrato e demais legislação em vigor;

b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;

c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;

d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;

e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;

f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;

g) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;

h) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessários ao exercício da sua actividade;

i) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

j) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

Artigo 5.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;

b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;

c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;

d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;

e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e ou de aperfeiçoamento referidos na alínea *g*) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respectivo curso;

f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;

g) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal e apresentar a respectiva prova;

h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;

i) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;

j) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;

l) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;

m) Participar empenhadamente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Artigo 6.º

Deveres profissionais específicos dos docentes

1 — São deveres profissionais específicos dos docentes:

a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas do órgão de direcção pedagógica do estabelecimento;

b) Aceitar até ao fim do ano escolar e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam leccionado;

c) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;

d) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;

e) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigação inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores, quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;

f) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;

g) Participar por escrito, em cada ano lectivo, à entidade respectiva, a pretensão de leccionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos.

2 — O docente incumbido de realizar as actividades referidas na alínea *b*) do número anterior deve ser avisado, pelo menos, no dia anterior ao início das mesmas, desde que as ausências sejam previsíveis.

Artigo 7.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal

custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;

e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

f) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;

g) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

h) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;

i) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;

j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respectivos familiares;

n) Interferir em quaisquer aspectos da actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respectiva;

o) Impor a obrigação de leccionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo ME;

p) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

q) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva.

Artigo 7.º-A

Formação profissional

1 — O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3 — A formação deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo.

4 — Todos os trabalhadores têm direito a 35 horas de formação profissional certificada.

5 — Os trabalhadores contratados a termo tem direito a formação após seis meses de duração, inicial ou renovada, do contrato, de acordo com os seguintes limites:

a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;

b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;

c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho.

6 — Sempre que haja interesse para o estabelecimento de ensino e para o trabalhador, pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de três anos, do número de horas anuais de formação, nomeadamente nos casos em que a entidade patronal proporcione formação inicial ao trabalhador para adaptação ao posto de trabalho.

7 — Os trabalhadores contratados a tempo parcial têm direito a formação, devendo o número de horas ser proporcional ao respectivo período normal de trabalho semanal.

8 — Os trabalhadores podem frequentar, por iniciativa sua, acções de formação desde que tal seja previamente acordado com a entidade patronal.

9 — As acções de formação proporcionadas pela entidade patronal deverão constar do plano anual de actividades do estabelecimento de ensino, salvo em casos devidamente justificados.

10 — Às acções de formação profissional proporcionadas pela entidade patronal é aplicável:

a) O regime de trabalho suplementar na parte em que excedam as horas previstas no artigo 16.º, n.os 6 e 7;

b) O regime das deslocações com regresso diário à residência e deslocações sem regresso diário à residência, previsto no artigo 31.º

11 — O incumprimento do disposto nos n.os 1 e 2 confere ao trabalhador o direito ao pagamento da formação realizada por sua iniciativa mediante a apresentação de comprovativos passados em nome da entidade patronal.

CAPÍTULO III

Admissão e carreiras profissionais

Artigo 8.º

Profissões, categorias profissionais e promoção

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A pedido das associações sindicais ou patronal, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos do artigo 68.º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

3 — A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo nível na tabela de retribuições mínimas.

4 — Sempre que as entidades patronais, e salvo o disposto no anexo II desta convenção quanto a promoções automáticas, tenham necessidade de promover trabalhado-

res, deverão ter em consideração as seguintes referências: maior competência e desempenho profissionais, melhores habilitações técnico-profissionais, melhores habilitações académicas e maior antiguidade.

Artigo 9.º

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2 — Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança, pelo que o seu período experimental poderá ser elevado até 180 dias.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

6 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias úteis.

7 — Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8 — Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

Artigo 10.º

Contrato a termo

1 — A admissão de um trabalhador por contrato a termo só é permitida nos termos da lei.

2 — Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre as entidades patronais e trabalhadores sujeitos ao presente contrato, se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal através de contrato por tempo indeterminado.

3 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo impede uma nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações, não podendo ser inferior a um período de seis meses.

4 — Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos dos trabalhadores com contrato sem termo, salvas as especificidades inerentes ao contrato.

5 — O contrato de trabalho a termo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, nomeadamente:

a) Os elementos de identificação de ambas as partes;
b) Actividade contratada e categoria profissional;
c) Retribuição, indicando o montante das remunerações acessórias e complementares;
d) Local, horário e período normal de trabalho;
e) Data de início e termo do contrato, nos casos em que se aplique;
f) Duração do período experimental, quando exista;
g) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
h) Data da celebração.

6 — No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para os contratos a termo certo, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até 15 dias antes do termo deste prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

7 — Nos contratos a termo incerto, o prazo previsto no número anterior é de 7, 30 ou 60 dias consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

8 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

9 — Exceptua-se do número anterior a contratação a termo para:

a) Substituição temporária de trabalhador;
b) Actividades sazonais;
c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

10 — Em igualdade de condições, será dada preferência aos trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento de ensino com contratos a termo nas admissões para o quadro permanente para idênticas funções.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do trabalho

Artigo 11.º

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

1 — O período normal de trabalho dos docentes é de 35 horas semanais sem prejuízo das reuniões trimestrais com os encarregados de educação.

2 — O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente lectiva e uma componente não lectiva, onde se incluem as reuniões de avaliação e o serviço de exames, nos termos dos artigos seguintes.

3 — Aos docentes será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

4 — A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho lectivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 11.º-A, mas o período normal de trabalho lectivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

5 — Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho lectivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina e diminuição comprovada do número de alunos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato ser convertido em contrato a tempo parcial enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição, com o acordo do docente e depois de esgotado o recurso ao n.º 2 do artigo 14.º

6 — A aplicação do disposto no número anterior impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

Artigo 11.º-A

Componente lectiva

1 — Para os trabalhadores com funções docentes, a componente lectiva do período normal de trabalho semanal é a seguinte:

a) Educador de Infância — 25 horas de trabalho lectivo;
b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico — 25 horas de trabalho lectivo;
c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e nos estabelecimentos de ensino de línguas — 22 a 25 horas de trabalho lectivo;
d) Professor e educador de infância de educação e ensino especial — 22 horas de trabalho lectivo;
e) Professor de estabelecimento de ensino de línguas e professor de cursos extracurriculares — 22 horas de aulas, sendo o valor de retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

(14 × retribuição mensal)/(52 × horário semanal)

2 — Por acordo das partes, o período normal de trabalho lectivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário pode ser elevado até 33 horas de trabalho lectivo, sendo a retribuição calculada multiplicando o número de horas lectivas pelo valor hora semanal.

3 — Os docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a 33 horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato, quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação de acumulação pelo professor.

5 — No caso dos docentes que leccionam em cursos profissionais, a componente lectiva do período normal de trabalho prevista no n.º 1 poderá corresponder a uma média anual, desde que não exceda, em momento algum, as 33 horas lectivas semanais e seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente lectiva acordada.

Artigo 11.º-B

Organização da componente não lectiva

1 — A componente não lectiva corresponde à diferença entre as 35 horas semanais e a duração da componente lectiva.

2 — A componente não lectiva abrange a realização de trabalho a nível individual e a prestação de trabalho a nível do estabelecimento de ensino.

3 — O trabalho a nível individual compreende:

a) Preparação de aulas;
b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;
c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direcção pedagógica.

4 — O trabalho a nível de estabelecimento de ensino pode incluir a realização de quaisquer trabalhos ou actividades indicados pelo estabelecimento com o objectivo de contribuir para a concretização do seu projecto educativo, tais como:

a) Actividades de apoio educativo;
b) Actividades de complemento e enriquecimento do currículo;
c) Actividades de reforço das aprendizagens;
d) Actividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respectivo docente;
e) Actividades de informação e orientação educacional dos alunos;
f) Reuniões com encarregados de educação;
g) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;
h) Acções de formação aprovadas pela direcção do estabelecimento de ensino.

5 — O trabalho a nível de estabelecimento é prestado neste, sempre que existam condições físicas adequadas.

6 — A organização e estruturação da componente não lectiva, salvo o trabalho a nível individual, são da responsabilidade da direcção pedagógica, tendo em conta a realização do projecto educativo do estabelecimento de ensino.

7 — O trabalho a nível individual não pode ser inferior a 50 % da componente não lectiva.

Artigo 11.º-C

Componente não lectiva dos docentes com horário incompleto

1 — A componente não lectiva dos docentes com horário incompleto será reduzida proporcionalmente ao número de horas semanais da componente lectiva.

2 — Para este efeito, será utilizada a seguinte fórmula:

$$Cnli = \frac{Ha \times Cnl}{Hn}$$

em que as variáveis têm o seguinte significado:

Cnli = componente não lectiva incompleta a determinar;
Ha = horário incompleto atribuído ao docente;
Cnl = número de horas da componente não lectiva do horário completo;
Hn = número de horas lectivas semanais normais do horário completo.

Artigo 12.º

Redução do horário lectivo dos docentes com funções especiais

1 — Quando nos estabelecimentos de ensino aos professores sejam distribuídas funções de directores de turma, delegados de grupo ou disciplina ou outras funções de coordenação pedagógica, os respectivos horários serão reduzidos no mínimo de duas horas.

2 — No caso da aplicação do novo desenho curricular do ensino básico e ensino secundário, as reduções previstas no número anterior corresponderão a dois períodos de 45 minutos ou um de 90 minutos.

3 — As horas referidas no n.º 1 fazem sempre parte do horário de trabalho lectivo normal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto no artigo 11.º-A.

Artigo 13.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 11.º a 12.º é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

a) Psicólogos — 35 horas, sendo 23 de atendimento directo. Por atendimento directo entende-se todas as actividades com as crianças, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes 12 horas destinam-se à preparação das actividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e actualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá, por acordo, ser prestado fora do estabelecimento;

b) Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional — no ensino normal, 30 horas de atendimento directo e 5 horas destinadas a reuniões de coordenação e programação de trabalho; na educação e ensino especial, 22 horas de atendimento directo e 13 horas destinadas a reuniões e a programação de trabalho;

c) Assistente social — 35 horas, sendo 27 horas de atendimento directo e 8 horas destinadas ao estudo, análise e diagnóstico e preparação de actividades bem como à formação contínua e actualização;

d) Auxiliar pedagógico do ensino especial — 35 horas, sendo 25 de trabalho directo com crianças, mais 10 horas de preparação de actividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;

e) Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação — 35 horas, sendo 30 horas de trabalho directo com os utentes, mais 5 horas de preparação de actividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;

f) Enfermeiros — 35 horas;

g) Monitor/formador de reabilitação profissional:

i) Monitor/formador auxiliar — 35 horas semanais, sendo 32 horas directas e 3 horas para preparação de trabalhos práticos e técnicos;

ii) Monitor/formador principal — 35 horas semanais, sendo 30 horas de trabalho directo e 5 horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas e avaliação dos formandos;

iii) Monitor/formador especialista — 35 horas semanais, sendo 25 horas de trabalho directo e as restantes 10 horas para preparação de material técnico, pedagógico, construção de planos de sessão, aulas teóricas, avaliação dos formandos e trabalho de investigação e coordenação;

h) Restantes trabalhadores — 38 horas.

2 — Sem prejuízo de horários mais favoráveis, as horas constantes no número anterior serão distribuídas por cinco dias.

3 — O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 24 horas.

4 — Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respectiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea *h*) do n.º 1.

Artigo 13.º-A

Fixação do horário de trabalho

1 — Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2 — Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 21.º

4 — A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

Artigo 14.º

Regras quanto à elaboração do horário lectivo dos docentes

1 — Uma vez atribuído, o horário lectivo considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direcção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço lectivo do docente.

2 — Se se verificarem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades a acordar com a direcção do estabelecimento.

3 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta os interesses dos alunos, as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a leccionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

4 — A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

5 — Os horários lectivos dos docentes podem ser organizados de forma flexível, de acordo com o projecto curricular de cada escola, tendo por referência o tempo

lectivo de 90 minutos, que poderá corresponder a dois períodos lectivos de 45 minutos.

6 — Para conversão do horário lectivo semanal dos docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em blocos lectivos de 90 minutos será utilizada a seguinte tabela:

Horário lectivo [artigo 11.º-A, n.º 1, alínea *c*)]	Blocos de 90 minutos	
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades
25 horas	12,5	1,5
24 horas	12	1
23 horas	11,5	1
22 horas	11	1
21 horas	10,5	1
20 horas	10	1
19 horas	9,5	1
18 horas	9	1
17 horas	8,5	0,5
16 horas	8	0,5
15 horas	7,5	0,5
< 15 horas	Horas lectivas/2	0,5

7 — O tempo para outras actividades referido na tabela do número anterior será utilizado no desenvolvimento de actividades de coordenação pedagógica, de enriquecimento curricular, de apoio a outros docentes ou a alunos.

Artigo 14.º-A

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados no estabelecimento de ensino.

4 — A retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária serão pagas na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo e não poderão ser inferiores à fracção do regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Artigo 14.º-B

Contratos de trabalho a tempo parcial

1 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação, nomeadamente, do horário de trabalho, do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3 — Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhador a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado mediante acordo escrito.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer actividade profissional em outras empresas ou instituições.

Artigo 15.º

Intervalos de descanso

1 — Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2 — Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma nem superiores a duas horas.

3 — O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 16.º

Trabalho suplementar

1 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes colectivos habituais.

5 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respectivo custo.

6 — Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

7 — Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias por um período de até oito horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

Artigo 17.º

Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a um dia de descanso completo, num dos três dias úteis seguintes à sua escolha.

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Artigo 18.º

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 do dia imediato.

2 — Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Artigo 19.º

Substituição de trabalhadores

1 — Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respectivo estabelecimento e de entre estes aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2 — Se o substituído for professor exigir-se-á ainda ao substituto que possua as habilitações legais requeridas.

Artigo 20.º

Efeitos da substituição

1 — Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder durante o período dessa substituição.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados no período de um ano, o trabalhador substituto terá preferência, durante um ano, na admissão a efectuar na profissão e na categoria.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Artigo 21.º

Descanso semanal

1 — A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2 — Nos estabelecimentos de ensino com actividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3 — Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo sector, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Artigo 22.º

Férias — Princípios gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

3 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias simultaneamente.

4 — Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

5 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

6 — No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

7 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses de execução do contrato ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

8 — Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9 — As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

10 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

11 — Em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com acréscimo de 100 %.

12 — A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

13 — No caso do trabalhador adoecer durante o período de gozo de férias, serão as mesmas suspensas, desde que o estabelecimento de ensino seja, logo que possível, informado do facto, prosseguindo logo após o impedimento o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo à entidade patronal na falta de acordo a marcação dos dias de férias não gozados.

14 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

15 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade

de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

16 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

17 — Quando no ano a que as férias se reportam o trabalhador não completou 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido quer por ter havido rescisão ou suspensão do contrato, o trabalhador não tem direito aos dias de férias previstos no n.º 15.

18 — O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

19 — Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro

20 — No caso dos trabalhadores com funções pedagógicas, na falta de acordo quanto à marcação das férias, a época de férias deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar e, se necessário, até 25 % nos períodos de Natal, Carnaval e Páscoa.

Artigo 23.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Artigo 24.º

Impedimentos prolongados

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Artigo 25.º

Férias e impedimentos prolongados

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Artigo 26.º

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1.º de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além destes feriados, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado municipal do distrito em que se situe o estabelecimento.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado a título de feriado outro dia em que acordem a entidade patronal e trabalhadores.

Artigo 27.º

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição, contando-se o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 — O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de pro-

grama específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

6 — A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção ou chefia ou quadros de pessoal altamente qualificado não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, em prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

7 — Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Artigo 28.º

Faltas — Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3 — Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e de cursos extracurriculares será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas lectivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no n.º 2 do artigo 30.º

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

5 — Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora lectiva corresponde a um tempo lectivo de 45 minutos e a falta a um tempo lectivo de 90 minutos corresponde a falta a duas horas lectivas.

6 — Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas acções venham a ocorrer.

7 — É considerada falta a um dia a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8 — A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos lectivos.

9 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 29.º

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas, além das que por lei forem como tal qualificadas:

a) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

b) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

c) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas anteriores, quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;

d) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos, por ocasião do casamento do trabalhador;

e) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

f) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;

g) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;

h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, consulta médica marcada pelo sistema de saúde do trabalhador e devidamente justificada pela instituição, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho ou educando menor;

j) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;

m) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social.

2 — As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.

4 — O não cumprimento no disposto nos n.os 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

5 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

6 — As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar directo do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profiláctico do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

7 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

8 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos na alínea *e*), salvo disposição legal contrária ou tratando-se de faltas por membros da comissão de trabalhadores;

b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

9 — Durante o período de doença do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento dos subsídios de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

10 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitas por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

11 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

Artigo 30.º

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário e de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos lectivos não poderão ser impedidos de leccionar durante os demais tempos lectivos que o seu horário comportar nesse dia.

CAPÍTULO VI

Deslocações

Artigo 31.º

Trabalhadores em regime de deslocação

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores cujo trabalho tenha lugar fora do local habitual regula-se pelas disposições do presente artigo, em função das seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local de trabalho, ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;

b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;

c) Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

2 — O local de trabalho deve ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede do estabelecimento de ensino.

3 — Nos casos previstos na alínea *a*) do n.º 1, a entidade patronal:

a) Pagará o transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;

b) Pagará o subsídio de refeição no montante de € 13,70, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;

c) Organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

4 — Nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 1, o trabalhador terá direito:

a) A um subsídio igual a 20 % da retribuição diária por cada dia de deslocação;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — € 3,61;
Almoço ou jantar — € 13,70;

Dormida com pequeno-almoço — € 36,26;
Diária completa — € 58,61;
Ceia — € 7,88;

c) Ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento, e vice-versa, e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho.

5 — No caso de as despesas normais excederem os valores fixados na alínea *b*) do número anterior, o trabalhador terá direito à diferença, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos.

6 — O subsídio de refeição a que aludem as alíneas *b*) do n.os 3 e 4 do presente artigo não será devido no caso em que a entidade patronal garanta, de algum modo, a prestação da refeição em espécie.

7 — Nos casos da alínea *c*) do n.º 1 deste artigo, a entidade patronal acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

8 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que este artigo respeita consideram-se efectuadas nos transportes mais adequados.

9 — As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,20 sobre o litro de combustível do veículo utilizado na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

10 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7 horas e à ceia quando esteja de serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

CAPÍTULO VII

Retribuições

Artigo 32.º

Retribuições mínimas

1 — Considera-se retribuição a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mês a que respeite.

3 — Em caso de dúvida, o enquadramento dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário será feito de acordo com os despachos em vigor no ensino oficial relativos às habilitações que constituem habilitação própria ou suficiente para os diferentes grupos e disciplinas.

4 — O enquadramento dos professores do ensino de línguas em cursos extracurriculares será feito para as categorias da tabela que referenciam estes cursos apenas quando pelas habilitações que possuam conjugados com o respectivo tempo de serviço não possam integrar-se em nenhuma das categorias superiores; consideram-se portadores de habilitações próprias para os efeitos acabados de referir os professores que, de acordo com o despacho em vigor para o ensino oficial, relativo às habilitações, possuam habilitação como tal considerada para os grupos dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em que se integram as línguas que leccionam no curso extracurricular.

5 — Os professores de cursos extracurriculares que possuam as necessárias habilitações académicas e ou profissionais serão integrados na respectiva carreira de acordo com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores que ministram os cursos curriculares.

6 — Os professores de educação e ensino especial sem especialização e os educadores de infância de educação e ensino especial sem especialização são integrados na respectiva carreira de acordo com as habilitações académicas e profissionais e com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores e educadores de infância que ministram no ensino regular.

7 — Quando o horário lectivo dos docentes referidos na alínea *c*) do n.º 1 do artigo 11.º-A for superior a 22 horas, e até às 25 horas, as horas que excedem as 22 são pagas pelo valor hora semanal constante da respectiva tabela e nível.

8 — A retribuição mínima mensal dos trabalhadores com funções docentes é calculada multiplicando o número de horas lectivas semanais atribuídas pelo valor hora semanal da respectiva tabela.

Artigo 33.º

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição horária = (12 × retribuição mensal)/(52 × horário semanal)

2 — Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária = retribuição mensal/30

3 — Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária útil = *Rh* × (período normal de trabalho semanal/5)

Artigo 34.º

Remunerações do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição simples, acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 %, se for prestado em dias úteis, seja diurno ou nocturno;
b) 200 %, se for prestado em dias feriados ou de descanso semanal.

Artigo 35.º

Retribuição do trabalho nocturno

1 — As horas de trabalho prestado em período nocturno serão pagas com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — As aulas leccionadas em período nocturno serão remuneradas com um acréscimo de 50 %.

3 — O disposto no número anterior é aplicável às funções de direcção pedagógica exercidas em período nocturno.

Artigo 36.º

Subsídios — Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 37.º

Subsídios de refeição

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de € 4,33, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2 — Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Artigo 38.º

Retribuição das férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efectivo.

3 — O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4 — O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Artigo 39.º

Subsídio de Natal

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de Dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2 — No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Artigo 40.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada.

Artigo 41.º

Regime de pensionato

1 — Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

a) € 162,74, para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a € 1071,20;
b) € 146,26, para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;
c) € 98,88, para os restantes trabalhadores docentes;
d) € 90,64, para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 tabela N;
e) € 51,50, para os restantes trabalhadores não docentes.

2 — Aos professores do 1.º ciclo do ensino básico, educadores de infância, auxiliares de educação e vigilantes que, por razões de ordem educativa, devem tomar as refeições juntamente com os alunos ser-lhe-ão as mesmas fornecidas gratuitamente.

3 — Os trabalhadores cujas funções os classifiquem como profissionais de hotelaria terão direito à alimentação confeccionada conforme condições constantes do anexo II, cujo valor não poderá ser descontado na retribuição.

4 — Para efeitos do presente artigo consideram-se estabelecimentos em regime de internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm alojamento e tomam todas as refeições e estabelecimento em regime de semi-internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm salas de estudo e tomam almoço e merenda confeccionada no estabelecimento.

Artigo 42.º

Carreiras profissionais

1 — O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela classificação de serviço, nos exactos termos definidos nos anexos I, II e III.

2 — A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

3 — A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não directamente relacionado com o exercício em concreto da docência não determina a reclassificação dos educadores ou professores, excepto se a entidade patronal entender o contrário.

4 — Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo III.

5 — Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao trabalhador, considera-se como bom e efectivo o serviço prestado por qualquer trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

6 — Caso no decorrer do ano lectivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de multa ou de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou despedimento com justa causa, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

7 — Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o

tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.

8 — Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição base correspondentes às respectivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

9 — A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 de Setembro seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de Setembro e 31 de Dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de Setembro.

Artigo 43.º

Docentes em acumulação

1 — Não têm acesso à carreira docente os professores em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público.

2 — Os trabalhadores docentes em regime de acumulação não podem ser enquadrados nos níveis G6, G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, salvo se o contrário resultar do seu tempo de serviço.

Artigo 44.º

Profissionalização em exercício

1 — Tendo em conta a observância das disposições legais em vigor e a capacidade dos respectivos estabelecimentos de ensino, deverá ser garantido aos professores o acesso à profissionalização dentro das vagas abertas a concurso.

2 — Por seu lado os docentes obrigam-se a exercer o seu direito à profissionalização quando o mesmo lhes seja facultado nos termos das disposições legais em vigor, salvo motivos impeditivos devidamente comprovados.

3 — A participação em reuniões do conselho pedagógico, do conselho de docentes ou de outros órgãos relativos à profissionalização em exercício não dará origem ao pagamento de trabalho suplementar.

4 — Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respectivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e tempo de serviço prestado, com efeitos a 1 de Setembro do ano civil em que a concluírem.

5 — Os docentes legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos docentes profissionalizados, de acordo com o respectivo tempo de serviço.

6 — Os docentes referidos no número anterior terão prioridade na frequência de cursos de formação contínua.

Artigo 45.º

Diuturnidade — Trabalhadores não docentes

1 — A retribuição mínima estabelecida pela presente convenção para os trabalhadores não docentes será acrescida de uma diuturnidade, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de permanência na mesma categoria profissional desde que não esteja prevista nenhuma modalidade de progressão na carreira correspondente.

2 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de € 35,02.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções com horário incompleto vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Artigo 46.º

Parentalidade

A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos direitos previstos na lei.

Artigo 47.º

Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o previsto na lei geral.

Artigo 48.º

Trabalho de menores

O regime do trabalho de menores é o previsto na lei geral.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 49.º

Regime de cessação dos contratos de trabalho

1 — O regime da cessação dos contratos de trabalho é o previsto na lei geral.

2 — Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base por cada mês completo de duração do contrato, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 — Na situação prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a dois dias úteis de férias e subsídio de férias por cada mês completo de serviço e aos proporcionais de subsídio de Natal, caso a duração do contrato tenha sido inferior a um ano.

4 — O trabalhador terá direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, fora da situação prevista no número anterior, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço

prestado no ano da cessação, bem como os proporcionais correspondentes aos subsídios de férias e de Natal.

5 — Exceptuando-se a situação referida no n.º 2 do presente artigo, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

6 — O período de férias referido no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

7 — A permanência de trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo sujeito às seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

8 — Quando os trabalhadores atinjam 70 anos sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades previstas no número anterior.

CAPÍTULO X

Processos disciplinares

Artigo 50.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Artigo 51.º

Previdência — Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abranjam nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 52.º

Subsídio de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respectiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 53.º

Invalidez

1 — No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade referida no número anterior, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a referida diferença.

Artigo 54.º

Seguros

1 — O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2 — Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respectiva.

CAPÍTULO XII

Direitos sindicais dos trabalhadores

Artigo 55.º

Direito à actividade sindical no estabelecimento

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais do estabelecimento.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3 — Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4 — Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

Artigo 56.º

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 60.º é o seguinte:

a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6.

2 — Nos estabelecimentos a que se refere a alínea *a*) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 62.º

Artigo 57.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respectivamente.
2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
3 — Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, excepto em situações imprevistas.
4 — O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
5 — Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.
6 — Quando pretendam exercer o direito previsto n.º 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 58.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos respectivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou do delegado da comissão sindical ou intersindical.
2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.
3 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respectiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.
4 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.
5 — As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 59.º

Cedência de instalações

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.
2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Artigo 60.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direcção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.
2 — Para os membros das direcções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respectivos sindicatos.
3 — Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respectivas actividades sindicais.

Artigo 61.º

Quotização sindical

1 — Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efectuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respectivas até ao dia 10 de cada mês.
2 — Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.
3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respectivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.
4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta o nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do

sindicato, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 62.º

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Artigo 63.º

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério do Trabalho, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo será sempre designado um substituto.

3 — Representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Artigo 64.º

Competência

Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as disposições da presente convenção;
b) Integrar os casos omissos;
c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 65.º

Funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias, e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4 — As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5 — As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

6 — A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Artigo 66.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1 — O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

2 — Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

3 — Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respectivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5 — Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

6 — No caso de o estabelecimento cessar a sua actividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidos, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja actividade haja cessado.

7 — Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respectivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 67.º

Aplicação no tempo dos novos níveis salariais

1 — São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis A11, A10 e A9, B10, B9 e B8 e D11, D10 e D9, sendo substituídos pelo A9, B8 e D9, respectivamente.

2 — São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis L11, L10 e L9 e M9, sendo substituídos pelo L8 e pelo M8, respectivamente.

3 — A eliminação dos níveis de entrada e a sua substituição de acordo com os números anteriores traduz-se no reposicionamento dos trabalhadores que se encontram nos escalões eliminados, em 1 de Setembro de 2011, no escalão que passa a ser o de ingresso, sendo-lhes devida a nova retribuição, salvo quando já auferiam retribuição mais elevada, caso em que esta não poderá ser reduzida.

ANEXO I

Definição de profissões e categorias profissionais

A — Trabalhadores em funções pedagógicas

Auxiliar de educação. — É o trabalhador com curso específico para o ensino pré-escolar, que elabora planos de actividade de classe, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância, e colabora com estes no exercício da sua actividade.

Auxiliar pedagógico do ensino especial. — É o trabalhador habilitado com o curso geral do ensino secundário ou equivalente e com o curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional que acompanha as crianças em período diurno e ou nocturno dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de actividades educativas, dentro e ou fora da sala de aula, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Educador de Infância. — É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação para o exercício das funções atrás descritas, desde que efectivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação. — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Planeia, prepara, desenvolve e avalia as actividades de áreas específicas utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas às necessidades dos utentes a que se destina. Para efeitos de reconversão profissional para esta categoria exige-se o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e três anos de experiência em educação especial.

Prefeito. — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente oficial, desempenha as funções de acompanhar pedagogicamente os aluno na sala de estudo, nas refeições, no recreio, no repouso e nas camaratas.

Professor. — É o trabalhador que exerce a actividade docente em estabelecimento de ensino particular.

Psicólogo. — É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal: estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem, procede a investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas especificas em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afectem o indivíduo; investiga os factores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo dos seus aspectos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia-psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores e ser designado em conformidade.

Fisioterapeuta. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que trata e ou previne perturbações do funcionamento músculo-esquelético, cardiovascular, respiratório e neurológico, actuando igualmente no domínio da saúde mental. A sua intervenção processa-se numa perspectiva biopsicossocial e tem em vista a obtenção da máxima funcionalidade dos utentes. No seu desempenho, com base numa avaliação sistemática, planeia e executa programas específicos de intervenção, para o que utiliza, entre outros meios, o exercício físico, técnicas específicas de reeducação da postura e do movimento, terapias manipulativas, electroterapia e hidroterapia. Desenvolve acções e colabora em programas no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Terapeuta da fala. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que avalia, diagnostica e trata as alterações da comunicação humana, verbal e não verbal, em crianças e adultos, competindo-lhes, igualmente, actuar a nível da prevenção dessas alterações. Estas alterações distribuem-se por problemas de voz, de articulação, de fluência e de linguagem, podendo ser de etiologia congénita ou adquirida. Em muitos casos a alteração da comunicação é resultante de situações patológicas como défices sensoriais, incapacidade física ou intelectual e outras; noutros casos é resultante de factores de ordem psicológica, familiar, cultural ou social.

Terapeuta ocupacional. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que orienta a participação da criança, do jovem e do adulto em actividades seleccionadas do tipo sensorial, perceptivo, cognitivo, motor, laboral e social, no sentido de diminuir ou corrigir patologias e habilitar ou facilitar a adaptação e funcionalidade do indivíduo na escola, família, trabalho e sociedade. Estabelece um diagnóstico identificando as áreas lesadas e ou as áreas subjacentes de disfunção neurológica e de maturação. Elabora um programa de intervenção individual seleccionando técnicas terapêuti-

cas específicas, estratégias e actividades que facilitem o desenvolvimento normal e a aquisição de comportamentos adaptados. Selecciona e cria equipamento e material pedagógico e terapêutico de forma a compensar funções deficientes. Atendendo à sua formação específica, colabora na formação e orientação dos restantes técnicos de educação e na delineação de programas e currículos educativos.

Assistente social. — É o técnico, licenciado em Serviço Social, cuja profissão com uma metodologia científica própria visa a resolução de problemas de integração social e de promoção existentes nos estabelecimentos. Estuda, planifica e define projectos de acordo com os princípios e linhas orientadoras do serviço social; procede à análise, estudo e diagnóstico das situações/problemas existentes no serviço. Programa e administra a sua actividade específica, tendo em vista os objectivos dos estabelecimentos e do serviço social. Assegura e promove a colaboração com o serviço social de outros organismos ou entidades, quer a nível oficial, quer existentes na comunidade.

Monitor/formador de reabilitação profissional. — É o trabalhador que ministra às pessoas com deficiência e ou dificuldades extremas de aprendizagem conhecimentos teóricos e práticos, de várias áreas profissionais com vista à sua integração no mundo do trabalho. Além disso são atribuídos aos formandos noções educacionais que visam uma eficaz inserção social.

I — *Monitor/formador auxiliar.* — É o trabalhador com formação profissional adequada, 9.º ano de escolaridade e três anos de experiência profissional, que colabora com o monitor principal ou especialista nas acções de formação e substitui-o nas suas faltas ou impedimentos.

II — *Monitor/formador principal.* — É o trabalhador com o 12.º ano do ensino secundário ou 9.º ano (ou equivalente) e curso de formação profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional ou curso das escolas profissionais ou 9.º ano e cinco anos de experiência profissional comprovada na respectiva área. Ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas graves de aprendizagem. Elabora e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização das acções de formação.

III — *Monitor/formador especialista.* — É o trabalhador com grau de licenciatura ou bacharelato, 11.º ano e técnico-profissional da área, 9.º ano e curso profissional da área com formação homologada e certificada pelas entidades competentes. Tem todas as funções do monitor/formador principal, acrescida de coordenação e investigação que exige formação específica.

Técnico de actividades de tempos livres. — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Actua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educativa integrada.

Técnico profissional de laboratório. — É o trabalhador que presta assistência às aulas, prepara o material e mantém o laboratório em condições de funcionamento. Realiza sempre que necessário o inventário dos equipamentos.

B — Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo. — É o trabalhador que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos a assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Pode ainda exercer tarefas como a orientação e coordenação técnica da actividade de profissionais qualificados.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o departamento, divisão ou serviço de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade patronal, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos de resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica ou financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escritura dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução e fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração, gerência ou direcção ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento de contas e o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração, e é o responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Técnico de contabilidade. — É o profissional que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo.

Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios.

Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros

devedores e credores e demais elementos contabilísticos incluindo amortizações e provisões.

Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, listagens de balancetes, balanços, extractos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória.

Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, planos de acção, inventários e relatórios.

Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Director de serviços administrativos. — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa com o conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais funções da empresa. Pode exercer funções consultivas na organização da mesma e ou dirigir uma ou mais funções da empresa, nomeadamente financeira, administrativa e de pessoal.

Documentalista. — É o trabalhador que organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou registo de entrada e saída de documentação.

Escriturário estagiário. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando a generalidade das tarefas que caracterizam a função de escriturário, incluindo a dactilografia de textos e o desempenho com outras máquinas próprias da função administrativa.

Escriturário. — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos, serviços de exame e outros, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado. Examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livro as receitas e despesas assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas, outros documentos e elabora dados estatísticos, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Técnico de informática. — É o trabalhador que elabora o levantamento das áreas do sistema de informação da empresa tendo em vista o estudo para a sua informatização; elabora a análise necessária do desenvolvimento de aplicações informáticas; desenvolve a programação necessária à construção de aplicações informáticas, nomeadamente as referentes às actividades administrativas; define e selecciona o equipamento e os periféricos mais adequados a um posto de trabalho, seja isolado ou integrado em rede local; define e selecciona em conjunto com os utilizadores de *software* aplicável; instala, configura e mantém aplicações informáticas de forma a garantir o mais adequado funcionamento; configura e gere o sistema informático, bem como aplica as regras de acesso para cada um ou grupo de utilizadores; diagnostica as falhas do sistema tanto a nível de *software* como de *hardware* e toma as medidas adequadas ao seu pleno funcionamento; participa com os utilizadores no arranque e exploração das aplicações.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e orienta o público transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Técnico de secretariado. — É o profissional que planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas.

Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção.

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo.

Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando

pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios com mais de uma caixa, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Operador de reprografia. — É o trabalhador que faz a reprodução de documentos em utilização de equipamentos próprios, assegura a limpeza e manutenção dos mesmos e controla a gestão de *stocks* para o devido funcionamento da reprografia.

Técnico profissional de biblioteca e documentação. — É o trabalhador que procede ao registo, catalogação e armazenamento dos livros, atende ao público, faz a requisição de empréstimos de livros, participa em programas e actividades de incentivo e dinamização da leitura.

Técnico/licenciado/bacharel. — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica.

Grau I:

a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um outro quadro superior);

b) Estuda a aplicação de técnicas que lhe são transmitidas;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativas de orientação;

d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em decisões técnicas definidas ou de rotina;

e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação de métodos e obtenção de resultados;

f) Este profissional não tem funções de coordenação.

Grau II:

a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;

c) Deverá estar ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de coordenação na orientação de grupos profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;

f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III:

a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;

b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;

c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre o problema a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;

d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;

e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;

f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau IV:

a) Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;

b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;

c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;

d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V:

a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma, ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;

c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;

d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos.

Grau VI:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;

b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política

global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;

d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;

e) As decisões que toma são e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

C — Trabalhadores electricistas

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

D — Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro-chefe. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinheiro; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é o responsável pela conservação de todos os alimentos entregues à cozinha. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Cozinheiro. — É o profissional que armazena e assegura o estado de conservação das matérias-primas utilizadas no serviço de cozinha; prepara o serviço de cozinha, de forma a possibilitar a confecção das refeições necessárias; confecciona entradas, sopas, pratos de carne, de peixe, de marisco e de legumes, e outros alimentos, de acordo com receituários e em função da ementa estabelecida; articula com o serviço de mesa a satisfação dos pedidos de refeições e colabora em serviços especiais; efectua a limpeza e arrumação dos espaços, equipamentos e utensílios de serviço, verificando as existências e controlando o seu estado de conservação.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os descriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Empregado de balcão ou bar. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controle aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de camarata. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos quando não houver pessoal próprio e também dos andares e locais de estar e respectivos acessos, assim como do recebimento e entregas de roupas dos alunos e ainda de troca de roupas de serviço.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições, limpa os aparadores e guarnece-os com todos os utensílios necessários, põe a mesa colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos, apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, informações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos, anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite às secções respectivas; serve os diversos pratos, vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a loiça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas. Pode trabalhar em refeitórios de empresa que sirvam refeições ao pessoal.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas levando e dispondo as mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições embora não confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório ou bar. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório ou bar, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições.

E — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares

Auxiliar de acção educativa. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

Colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente;

Vigia os alunos durante os intervalos lectivos e nas salas de aula sempre que necessário;

Acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras actividades;

Vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;

Colabora na medida das suas capacidades e em tarefas não especializadas na manutenção das instalações;

Assegura o asseio permanente das instalações que lhe estão confiadas;

Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;

Assegura, nomeadamente nos períodos não lectivos, o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papelaria, bufete e PBX.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e informações.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento e fazer recados.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Vigilante. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: colabora com os trabalhadores docentes, dando apoio não docente, vigia os alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas; assiste os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios ou visitas de estudo.

Jardineiro. — É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar da conservação dos campos de jogos.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuo.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos alunos e do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

Costureiro. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina peças de vestuário.

Encarregado de rouparia. — É o trabalhador responsável pela distribuição da roupa e pela existência da mesma. Deve fazer inventários periódicos.

Engomadeiro. — É o trabalhador que passa a ferro, alisa peças de vestuário e outros artigos semelhantes, utilizando uma prensa, dobra as peças e arruma-as nos locais.

Lavadeiro. — É o trabalhador que lava as peças de vestuário à mão ou à máquina, devendo carregar ou descarregar as peças da respectiva máquina.

F — Trabalhadores rodoviários

Motorista de veículos ligeiros. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis de até nove passageiros incluindo o motorista, ou de mercadorias, seguindo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água e provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador.

Motorista de pesados de mercadorias. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga, possuindo para o efeito carta de condução profissional, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água, etc., provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador, podendo também executar as suas funções em veículos ligeiros.

Motorista de serviço público. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis de mais de nove passageiros, segundo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efectua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, zela sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e de água, podendo também executar as suas funções em veículos ligeiros.

G — Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, quando necessário, às informações pedidas sem sair do seu local de trabalho; cuida do bom estado de funcionamento dos aparelhos telefónicos entregues à sua guarda, quer por acção directa, quer tomando a iniciativa de prevenir quem de direito para que seja chamado um técnico, sendo caso disso.

H — Enfermeiros

Enfermeiro. — É o trabalhador portador de carteira profissional e habilitado com o diploma do curso de enfermagem ou seu equivalente legal. No âmbito da formação técnico-pedagógica do curso de enfermagem, e em colaboração com outras profissões de saúde, tem como objectivo ajudar os indivíduos, sãos ou doentes, a desenvolver e manter um nível de vida são, a prevenir ou tratar precocemente os estados de doença, a recuperar a saúde dos indivíduos, através da aplicação judiciosa de técnicas e processos de cuidados, convenientes a cada caso.

I — Trabalhadores da construção civil

Carpinteiro. — É o trabalhador que constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Pedreiro. — É o trabalhador que levanta e reveste maciços de alvenaria de pedra, tijolo ou de outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas, tais como colheres de ofício, trolha, picão e fios de alinhamento.

Pintor. — É o trabalhador que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal para as prote-

ger e decorar, utilizando pincéis de vários tamanhos, rolos, outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

Ajudante de carpinteiro. — É o trabalhador que auxilia na construção, montagem e reparação de estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Reclassificação

a) Técnico de serviço social — esta categoria é extinta, sendo os trabalhadores reclassificados horizontalmente em assistente social.

ANEXO II

Condições específicas e carreiras profissionais

A) Trabalhadores administrativos e de serviços e de apoio à docência.

I — Admissão

1 — São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2 — As condições de admissão para o desempenho de tarefas altamente qualificadas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

3 — A admissão de técnicos habilitados com curso superior, quando feita para o exercício de funções da sua especialidade, obriga à sua classificação como técnico licenciado ou técnico bacharel:

a) No grau III — para os licenciados, após um período experimental máximo de oito meses no grau II;

b) No grau II, para os bacharéis, após um período experimental máximo de oito meses no grau I, ascendendo, porém, ao grau III somente após terem completado dois anos de permanência no grau II.

4 — Os trabalhadores são classificados em assistentes administrativos após um período de oito anos no desempenho da função de escriturário ou em resultado de aproveitamento em curso de formação profissional adequado, cuja frequência haja sido da iniciativa da entidade patronal respectiva.

5 — Nas profissões com mais de três graus, os trabalhadores são qualificados de acordo com os perfis profissionais estabelecidos para os graus IV, V e VI previstos neste CCT.

II — Carreira profissional

1 — A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2 — Todas as profissões poderão ter um período de estágio ou de adaptação no grau I igual ao tempo de duração do período experimental, de acordo com a sua qualificação, sendo que para o técnico habilitado com um bacharelato o estágio será feito no grau I-B e para o técnico habilitado com uma licenciatura o estágio será feito no grau I-A.

3 — As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical com especial relevo na passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional, tendo em conta os títulos profissionais adquiridos que certifiquem a aptidão dos trabalhadores para esses postos de trabalho.

4 — A progressão vertical do grau I ao grau III, dentro do grupo profissional do trabalhador, pode ser proposta pelo empregador ou pelo trabalhador após o decurso três anos de permanência no último grau (III) ou nove anos de carreira profissional.

5 — As funções de direcção ou coordenação, quando existirem, deverão integrar o enquadramento das profissões em níveis de qualificação e a estrutura de retribuições.

6 — O escriturário estagiário, após dois anos de permanência na categoria, ascende a escriturário I.

III — Disposições especiais

1 — A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional no mesmo estabelecimento de ensino, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2 — A partir do grau II, a promoção do trabalhador é da competência, a todo o tempo, do empregador, podendo o trabalhador apresentar proposta nesse sentido após o decurso de três anos de permanência no último grau, desde que acompanhada de currículo profissional desses últimos três anos de actividade, onde conste a obtenção de certificados profissionais ou académicas obtidas.

3 — Os trabalhadores de apoio pedagógico mudam de nível salarial de cinco em cinco anos de bom e efectivo serviço, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

B) Trabalhadores de hotelaria

I — Economato ou despensa

O trabalho desta secção deverá ser executado por pessoal de categoria não inferior a despenseiro.

II — Condições básicas de alimentação

1 — Aos trabalhadores de hotelaria será garantida a alimentação em espécie, que será de qualidade e abundância iguais às dos normais destinatários.

2 — Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas e até às 2 horas da manhã será fornecida ceia completa.

3 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 9 horas.

4 — Ao profissional que necessitar de alimentação especial, esta ser-lhe-á fornecida em espécie.

C) Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e actividades similares

I — Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas, serventes de limpeza e vigilância, logo que completem o 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, estarão em situação de preferência nas vagas abertas no escritório ou noutros serviços da escola.

2 — Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

D) Motoristas

I — Condições específicas

As condições mínimas de admissão são:

Ter as habilitações exigidas por lei;
Possuir carta de condução profissional.

II — Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

a) Para registar todos os períodos da trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriados no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados ou se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição do outro que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes serão suportados pela empresa.

III — Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia em conformidade com as exigências de serviço, respectivamente entre as 7 e as 21 horas.

2 — Os períodos de trabalho serão anotados em livrete de trabalho próprio, que deverá acompanhar sempre o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com a antecedência de doze horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

E) Monitor/formador de reabilitação profissional

Regime especial de promoção e acesso de monitor/formador principal a monitor/formador especialista:

Licenciatura ou bacharelato ou seis anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos;

12.º ano, 11.º ano e técnico profissional da área ou nove anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos;

9.º ano e curso profissional da área ou 12 anos de monitor/formador principal e com formação específica na área de coordenação e monitoragem de recursos humanos.

ANEXO III

Regulamento de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.

2 — A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato colectivo de trabalho.

3 — Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4 — O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direcção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

Artigo 2.º

Princípios

1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das bases do ensino particular e cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2 — A avaliação de desempenho tem como referência o projecto educativo do respectivo estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se no final de cada nível salarial e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado.

Artigo 4.º

Objecto

1 — São objecto de avaliação três domínios de competências do docente: *i*) competências para leccionar; *ii*) competências profissionais e de conduta, e *iii*) competências sociais e de relacionamento.

2 — No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objecto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3 — Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme o anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respectivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projecto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultado da avaliação

O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

A cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;

É calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;

O valor da média é arredondado à unidade;

Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.

Artigo 6.º

Sujeitos

1 — A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direcção pedagógica do respectivo estabelecimento de ensino.

2 — O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação constituída por três elementos.

3 — Integram a comissão de avaliação o director pedagógico ou pessoa em quem este delegue essa competência, o coordenador da área disciplinar do avaliado ou, no caso de docentes do 1.º ciclo ou pré-escolar, o coordenador de ciclo e um docente indicado pelo conselho pedagógico ou equivalente ou, na sua falta, pelo conjunto dos professores.

4 — É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direcção pedagógica e pela comissão de avaliação.

Artigo 7.º

Procedimentos de avaliação

1 — Nos primeiros 30 dias do 3.º período lectivo do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra deve entregar à direcção pedagógica do estabelecimento a sua auto-avaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

2 — A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de auto-avaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano lectivo em curso.

3 — No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a auto-avaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

a) Análise de planificações lectivas;

b) Assistência, pela comissão de avaliação, a aulas ou outras actividades lectivas orientadas pelo docente, num número máximo equivalente a duas observações por ano lectivo da duração de cada nível;

c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;

d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;

e) Formação realizada, tendo carácter obrigatório quando gratuitamente disponibilizado pela entidade patronal;

f) Assiduidade e pontualidade.

4 — No que se refere às observações constantes da alínea *b*), estas terão de ser anuais ou geridas por biénio, neste caso tendo lugar apenas num dos seus anos e totalizando o máximo de quatro, devendo ainda ser calendarizadas.

5 — Até ao dia 30 de Junho subsequente à data referida no n.º 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respectiva fundamentação.

6 — A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

7 — Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

8 — O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de cinco dias após a decisão referida no número anterior.

9 — Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da auto-avaliação realizada pelo docente, deverá a direcção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objectivos formativos.

Artigo 8.º

Efeitos da avaliação

1 — O período em avaliação que tenha sido avaliado como *Bom* releva para progressão na carreira, nos termos do artigo 42.º do CCT.

2 — No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como *Suficiente.*

Artigo 9.º

Recursos

1 — Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a *Bom* na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respectivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3 — As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respectivos fundamentos.

4 — A notificação referida no n.º 2 deverá ser efectuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efectivo.

5 — A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6 — No prazo de cinco dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7 — Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8 — Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9 — Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

1 — O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

2 — Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

A — Escala

1 — *Inadequado* — muito pouco desenvolvido.

Os aspectos fundamentais da competência não são demonstrados.

Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspectos básicos, treino prático e acompanhamento.

2 — *Pouco adequado* — alguns aspectos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente.

Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.

3 — *Adequado* — desenvolvido.

Corresponde, em termos globais, às exigências da competência.

Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas excepções, nalguns aspectos secundários.

Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.

4 — *Muito adequado* — muito desenvolvido.

Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas excepções, nalguns aspectos secundários.

5 — *Excelente* — plenamente desenvolvido.

Corresponde, sem excepção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B — Quadro de domínios e ordens de competências

O domínio competências para leccionar compreende as seguintes ordens de competências:

1) Conhecimentos científicos e didácticos;
2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos;
3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação);
4) Identificação e vivência do projecto educativo;
5) Comunicação;
6) Planeamento;
7) Procura de informação e actualização de conhecimentos;
8) Avaliação.

O domínio competências profissionais e de conduta compreende a seguinte ordem de competências:

Trabalho de equipa e cooperação interáreas.

O domínio competências sociais e de relacionamento compreende as seguintes ordens de competências:

1) Relação com os alunos e encarregados de educação;
2) Envolvimento com a comunidade educativa.

O domínio competências de gestão compreende as seguintes ordens de competências:

1) Liderança;
2) Motivação;
3) Delegação;
4) Planeamento e controlo;
5) Estratégia;
6) Gestão da inovação.

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências para leccionar	1) Conhecimentos científicos e didácticos.	1) Evidencia o conhecimento das matérias. 2) Explica com clareza as áreas do seu domínio científico. 3) Apresenta informação (científica) precisa e actualizada. 4) Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afectivo e social do aluno. 5) Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação.
	2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos.	1) Apoia os alunos na aquisição de novas competências. 2) Motiva os alunos para a melhoria.

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências para leccionar	2) Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos.	3) Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências. 4) Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem. 5) Promove a auto-estima do aluno, com reforço positivo. 6) Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação.
	3) Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação).	1) Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos. 2) Quando selecciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver. 3) Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação). 4) Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos. 5) Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos.
	4) Identificação e vivência do projecto educativo.	1) Segue as linhas orientadoras do projecto educativo e usa a metodologia preconizada. 2) Estimula a aquisição dos valores propostos no projecto educativo da escola.
	5) Comunicação	1) Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa. 2) Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa. 3) Promove, no âmbito, da sua área disciplinar o bom uso da língua. 4) Promove competências eficazes de comunicação.
	6) Planeamento	1) Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas. 2) Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objectivos propostos. 3) Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo. 4) Planifica adequadamente os temas das aulas. 5) Planifica adequadamente as aulas. 6) Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos. 7) Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar.
	7) Procura de informação e actualização de conhecimentos.	1) Utiliza apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem. 2) Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação pelos alunos. 3) Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais. 4) Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação. 5) Participa em acções de formação propostas pela escola.
	8) Avaliação	1) Alinha as estratégias de avaliação com os objectivos de aprendizagem. 2) Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente. 3) Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazo. 4) Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação. 5) Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno. 6) Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as excepções de aprendizagem são correspondidas. 7) Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências profissionais e de conduta.	Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas.	1) Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas. 2) Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola. 3) Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.). 4) Toma a iniciativa de criar actividades lúdico-pedagógicas pluridisciplinares na escola. 5) Participa em actividades lúdico-pedagógicas pluridisciplinares na escola.
Competências sociais e de relacionamento.	1) Relação com os alunos e encarregados de educação.	1) Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interacções positivas. 2) Promove, entre os alunos, interacções educadas e respeitosas. 3) Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos. 4) Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos. 5) Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos. 6) Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes. 7) Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação. 8) Promove um ambiente disciplinado. 9) Promove o compromisso efectivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos. 10) Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adoptando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno
	2) Envolvimento com a comunidade educativa.	1) Demonstra estar integrado na comunidade educativa. 2) Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa). 3) Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado. 4) Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola.
Competências de gestão — nas situações previstas no n.º 2 do artigo 4.º do anexo III.	1) Liderança	1) Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores. 2) Favorece a autonomia progressiva do colaborador. 3) Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão. 4) É um exemplo de comportamento profissional para a equipa. 5) No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos e encarregados de educação.
	2) Motivação	1) Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita. 2) Elogia com clareza e de modo proporcionado. 3) Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores.
	3) Delegação	1) Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado. 2) Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores. 3) Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objectivo final. 4) Responsabiliza os delegados pelos resultados das tarefas atribuídas. 5) Controla em grau adequado.
	4) Planeamento e controlo	1) Elabora planos, documentados, para as principais actividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais. 2) Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e subobjectivos, e pontos de controlo das actividades em momentos chave.

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências de gestão — nas situações previstas no n.º 2 do artigo 4.º do anexo III.	5) Estratégia	1) Formula uma visão estratégica positiva e motivante. 2) Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão. 3) Promove processos, actividades e estilos de actuação coerentes com a visão. 4) O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão. 5) A sua acção é um exemplo de coerência com a visão. 6) Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade
	7) Reconhecimento	1) Reconhece boas práticas. 2) Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras).
	8) Gestão da Inovação	1) Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação. 2) Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação. 3) Reconhece e elogia em ocasiões públicas acções de inovação. 4) Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos.
	9) Avaliação	1) Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados. 2) Garante a implementação de acções de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação. 3) Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras acções) a avaliação de todo o processo de gestão.

ANEXO IV

Reestruturação da carreira

I — Reestruturação da carreira docente

1.º Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013 a seguinte estrutura da carreira, aplicável aos docentes enquadrados nas categorias A, B, D e E, incluindo os que reúnam as condições de progressão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro, com efeitos a 1 de Setembro, nos termos do artigo 42.º, n.º 9.

2.º Categoria A:

a) São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis A11, A10 e A9, sendo substituídos por um único nível: A9;

b) O nível A9 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível A2, passando a ter a duração de cinco anos;

d) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível A2, passando a ter a duração de seis anos;

e) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria A

Anos completos de serviço	1 de Setembro de 2011	1 de Setembro de 2012	1 de Setembro de 2013
1 2 3	A9	A9	A9
4 5 6 7	A8	A8	A8
8 9 10 11	A7	A7	A7
12 13 14 15	A6	A6	A6
16 17 18 19	A5	A5	A5
20 21 22 23	A4	A4	A4
24 25 26 27	A3	A3	A3
28 29 30 31	A2	A2	A2
32	A1	A2	A2
33		A1	A2
34			A1

3.º Categoria B:

a) São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis B10, B9 e B8, sendo substituídos por um único nível: B8;
b) O nível B8 passa a ter a duração de quatro anos;
c) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível B2, passando a ter a duração de cinco anos;
d) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível B2, passando a ter a duração de seis anos;
e) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria B

Anos completos de serviço	1 de Setembro de 2011	1 de Setembro de 2012	1 de Setembro de 2013
. . . . 1 . . . . 2 . . . . 3	B8	B8	B8
4 . . . . 5 . . . . 6 . . . . 7	B7	B7	B7
8 . . . . 9 . . . . 10 . . . . 11 . . . . 12	B6	B6	B6
13 . . . . 14 . . . . 15 . . . . 16 . . . . 17	B5	B5	B5
18 . . . . 19 . . . . 20 . . . . 21 . . . . 22	B4	B4	B4
23 . . . . 24 . . . . 25 . . . . 26 . . . . 27	B3	B3	B3
28 . . . . 29 . . . . 30 . . . . 31	B2	B2	B2
32	B1		
33		B1	
34			B1

4.º Categoria D:

a) São anulados, com efeitos a 1 de Setembro de 2011, os níveis D11, D10 e D9, sendo substituídos por um único nível: D9;
b) O nível D9 passa a ter a duração de quatro anos;
c) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível D2, passando a ter a duração de cinco anos;
d) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível D2, passando a ter a duração de seis anos;
e) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria D

Anos completos de serviço	1 de Setembro de 2011	1 de Setembro de 2012	1 de Setembro de 2013
1 . . . . 2 . . . . 3	D9	D9	D9
4 . . . . 5 . . . . 6 . . . . 7	D8	D8	D8
8 . . . . 9 . . . . 10 . . . . 11	D7	D7	D7
12 . . . . 13 . . . . 14 . . . . 15	D6	D6	D6
16 . . . . 17 . . . . 18 . . . . 19	D5	D5	D5
20 . . . . 21 . . . . 22 . . . . 23	D4	D4	D4
24 . . . . 25 . . . . 26 . . . . 27	D3	D3	D3
28 . . . . 29 . . . . 30 . . . . 31	D2	D2	D2
32	D1		
33		D1	
34			D1

5.º Categoria E:

a) O nível E9 passa a ter a duração de quatro anos;
b) O nível E8 passa a ter a duração de quatro anos;
c) O nível E7 passa a ter a duração de quatro anos;
d) Em 1 de Setembro de 2012 é introduzido mais um ano na duração do nível E2, passando a ter a duração de cinco anos;
e) Em 1 de Setembro de 2013 é introduzido mais um ano da duração do nível E2, passando a ter a duração de seis anos;

f) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013, respectivamente, a seguinte estrutura:

Categoria E

<table>
<tr><th>Anos completos de serviço</th><th>1 de Setembro de 2011</th><th>1 de Setembro de 2012</th><th>1 de Setembro de 2013</th></tr>
<tr><td>1
2
3</td><td>E9</td><td>E9</td><td>E9</td></tr>
<tr><td>4
5
6
7</td><td>E8</td><td>E8</td><td>E8</td></tr>
<tr><td>8
9
10
11</td><td>E7</td><td>E7</td><td>E7</td></tr>
<tr><td>12
13
14
15</td><td>E6</td><td>E6</td><td>E6</td></tr>
<tr><td>16
17
18
19</td><td>E5</td><td>E5</td><td>E5</td></tr>
<tr><td>20
21
22
23</td><td>E4</td><td>E4</td><td>E4</td></tr>
<tr><td>24
25
26
27</td><td>E3</td><td>E3</td><td>E3</td></tr>
<tr><td>28
29
30
31</td><td>E2</td><td rowspan="2">E2</td><td rowspan="3">E2</td></tr>
<tr><td>32</td><td>E1</td></tr>
<tr><td>33</td><td rowspan="2"></td><td>E1</td></tr>
<tr><td>34</td><td></td><td>E1</td></tr>
</table>

6.º A eliminação dos níveis de entrada e a sua substituição de acordo com os números anteriores traduz-se no reposicionamento dos docentes que se encontram nos escalões eliminados, em 1 de Setembro de 2011, no escalão que passa a ser o de ingresso, sendo-lhes devida a nova retribuição, salvo quando já auferiam retribuição mais elevada, caso em que esta não poderá ser reduzida.

7.º A carreira tem um condicionamento, na passagem do nível 3 para o nível 2 das categorias A, B, D e E, sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida no conjunto dos níveis 1 e 2 a percentagem indicada no número seguinte, sem prejuízo de, em cada instituição, essa percentagem poder ser ultrapassada. Sempre que, por algum motivo, aquela percentagem deixe de se verificar, abre-se vaga para o efeito.

8.º — 1 — A percentagem referida no número anterior é de 20 % calculado sobre a totalidade dos docentes em cada um das categorias em causa.

2 — Exceptuam-se do cômputo acima referido os docentes referidos no artigo 43.º do CCT em vigor.

9.º Nos casos de estabelecimentos de ensino em que a percentagem de 20 % no conjunto dos níveis 1 e 2 se revela insuficiente para que um docente possa progredir ao nível 2, fica a instituição obrigada a, pelo menos, abrir uma vaga para esse efeito.

10.º Os docentes que estejam posicionados no nível 3 no ano lectivo 2010-2011 (com efeitos a 1 de Setembro de 2010), não são abrangidos pelo condicionamento previsto nos números anteriores.

11.º Os docentes que, por força do condicionamento, não transitam para o nível 2 têm direito a compensação pecuniária mensal de 0,5 % sobre a retribuição base por cada ano de permanência adicional no nível 3, tendo por limite o valor do nível 2.

12.º Em caso de igualdade de condições de acesso ao nível 2 (tempo de serviço ao dia) e não possam progredir todos devido ao condicionamento, o primeiro critério de desempate será a antiguidade no estabelecimento de ensino e o segundo a idade do docente.

13.º No período transitório de 1 de Setembro de 2011 a 1 de Setembro de 2013, e com efeitos a 1 de Setembro de cada um desses anos nos termos do artigo 42.º, têm direito à progressão ao nível seguinte os docentes que estivessem em condições de progredir pela estrutura actualmente em vigor e perfaçam sete anos sem registo de progressão na carreira.

14.º A norma excepcional de progressão prevista no número anterior não se aplica aos docentes já integrados no nível 2 da respectiva carreira.

II — Reestruturação da carreira — Não docentes

1.º Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011, de 2012 e de 2013 a seguinte estrutura da carreira, aplicável aos trabalhadores das Categorias L e M:

2.º Categoria L:

a) Em 1 de Setembro de 2011 são anulados os níveis L11, L10 e L9, sendo substituídos por um único nível: L8;

b) O nível L8 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011 a seguinte estrutura:

Categoria L

Anos completos de serviço	A partir de 1 de Setembro de 2011
1 2 3	L8
4 5 6 7 8	L7
9 10 11 12	L6

Anos completos de serviço	A partir de 1 de Setembro de 2011
13 14 15	L5
16 17 18 19	L4
20 21 22	L3
23 24 25	L2
26	L1

3.º Categoria M:

a) Em 1 de Setembro de 2011 é anulado o nível M9, sendo substituído pelo M8;

b) O nível M8 passa a ter a duração de quatro anos;

c) Entra em vigor em 1 de Setembro de 2011 a seguinte estrutura:

Categoria M

Anos completos de serviço	A partir de 1 de Setembro de 2011
1 2 3	M8
4 5 6 7 8	M7
9 10 11 12	M6
13 14 15	M5
16 17 18 19	M4
20 21 22	M3
23 24 25	M2
26	M1

4.º A eliminação dos níveis de entrada e a sua substituição, de acordo com os números anteriores, traduz-se no reposicionamento dos docentes que se encontram nos escalões eliminados, em 1 de Setembro de 2011, no escalão que passa a ser o de ingresso, sem perda de qualquer direito, nomeadamente retribuição mais elevada.

ANEXO V

Tabelas salariais

Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

(Em euros)

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
1 2 3	A9	1 104	50,18
4 5 6 7	A8	1 367,29	62,15
8 9 10 11	A7	1 481,82	67,36
12 13 14 15	A6	1 718,46	78,11
16 17 18 19	A5	1 867,69	84,90
20 21 22 23	A4	1 932,83	87,86
24 25 26 27	A3	2 054,41	93,38
28 29 30 31	A2	2 402,16	109,19
32	A1	3 048,93	138,59

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria B — Professores com bacharelato e profissionalizados

(Em euros)

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
1 2 3	B8	1 104	50,18

(Em euros)

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
4 5 6 7	B7	1 367,29	62,15
8 9 10 11 12	B6	1 481,82	67,36
13 14 15 16 17	B5	1 718,46	78,11
18 19 20 21 22	B4	1 867,69	84,90
23 24 25 26 27	B3	2 054,41	93,38
28 29 30 31	B2	2 307,02	104,86
32	B1	2 506,64	113,94

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria C — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	771,80	35,08
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	825,28	37,51
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com cinco ou mais anos de serviço	847,65	38,53
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço	964,01	43,82
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço	1 087,22	49,42
C8.2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço	838,92	38,13
C8.1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com um ano de serviço	1 001,44	45,52
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com dois anos de serviço Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com cinco ou mais anos de serviço Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço	1 143,67	51,99
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 161,55	52,80
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 200,65	54,57
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 355,90	61,63
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 487,21	67,60
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 741,77	79,17

Categoria D — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 2 3	D9	1 104
4 5 6 7	D8	1 286,95
8 9 10 11	D7	1 429,70
12 13 14 15	D6	1 600,12
16 17 18 19	D5	1 740,15
20 21 22 23	D4	1 792,79
24 25 26 27	D3	2 054,42
28 29 30 31	D2	2 402,16
32	D1	3 048,93

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria E — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 2 3	E9	1 084
4 5 6 7	E8	1 094
8 9 10 11	E7	1 104,05
12 13 14 15	E6	1 353,18
16 17 18 19	E5	1 456,83
20 21 22 23	E4	1 613,70
24 25 26 27	E3	1 773,82
28 29 30 31	E2	1 895,20
32	E1	2 507,67

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria F — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011 (euros)
F10	Educador de infância sem curso com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico Educador de Infância autorizado	634,54
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	697,47
F8	Educador de infância sem curso com diploma e cinco ou mais de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e cinco ou mais anos de serviço	722,98
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço	767,52

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011 (euros)
F7	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e cinco ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço	767,52
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço	869,55
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	962,91
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	1 085,60
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 142,57
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais de serviço	1 156,69
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	1 214,24

Categoria G — Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização

(Em euros)

Nível	categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e zero anos de serviço	845,63	38,44
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e um ano de serviço	1 013,52	46,07
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e dois anos de serviço	1 183,47	53,79
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de dois anos de serviço	1 354,22	61,56
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e cinco ou mais anos de serviço	1 458,46	66,29
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço	1 857,92	84,45
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço	1 869,89	85
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço	1 972,45	89,66

Nota. — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

Categoria H — Professor de estabelecimento de ensino e línguas

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior	831,21	37,78

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço	969,23	44,06
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço	843,57	38,34
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com um ano de serviço	1 007,34	45,79
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com dois anos de serviço	1 149,63	52,26
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com três anos de serviço	1 168,60	53,12
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 161,55	52,80
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 200,65	54,57
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e cinco ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 232,69	56,03
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 431,33	65,06
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 476,91	67,13

Categoria I — Professor de cursos extracurriculares

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
I5	Professor de cursos extracurriculares	826,90	37,59
I4	Professor de cursos extracurriculares com cinco ou mais anos de serviço	964,01	43,82
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço	1 162,64	52,85
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço	1 200,65	54,57
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço	1 232,69	56,03

Categoria J — Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	771,80	35,08
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com cinco ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 486,16	67,55
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 588,72	72,21

Nota. — Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

Categoria K — Professores de escolas de ensino especializado artístico

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
K12	Restantes professores	768,04	34,91
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior	821,25	37,33
K10	Restantes professores com cinco ou mais anos de serviço	843,52	38,34
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço	964,01	43,82
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	1 087,22	49,42
K7	Professor com habilitação própria de grau superior Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço	1 143,67	51,99
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 161,55	52,80
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 200,65	54,57
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e cinco ou mais anos de serviço Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 214,76	55,22
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43

(Em euros)

Nível	Categoria	1 de Setembro de 2011	Valor hora semanal
K3	Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 395,52	63,43
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 489,92	67,72
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 637,59	74,44

Nota. — Os docentes com licenciatura e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria A e os docentes com bacharelato e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria B.

Categoria L — Psicólogo e assistente social

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 . . . . 2 . . . . 3	L8	1 104
4 . . . . 5 . . . . 6 . . . . 7 . . . . 8	L7	1 354,22
9 . . . . 10 . . . . 11 . . . . 12	L6	1 477,48
13 . . . . 14 . . . . 15	L5	1 600,11
16 . . . . 17 . . . . 18 . . . . 19	L4	1 661,48
20 . . . . 21 . . . . 22	L3	1 723,89
23 . . . . 24 . . . . 25	L2	1 847,10
26	L1	2 022,42

Nota. — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria M — Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta, enfermeiro e monitor/formador especialista

Anos completos de serviço	Nível	1 de Setembro de 2011 (euros)
1 . . . . 2 . . . . 3	M8	976,45
4 . . . . 5 . . . . 6 . . . . 7 . . . . 8	M7	1 028,57
9 . . . . 10 . . . . 11 . . . . 12	M6	1 124,06
13 . . . . 14 . . . . 15	M5	1 214,24
16 . . . . 17 . . . . 18 . . . . 19	M4	1 255,48
20 . . . . 21 . . . . 22	M3	1 330,39
23 . . . . 24 . . . . 25	M2	1 477,48
26	M1	1 647,89

Notas

1 — Quando licenciados passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M.

2 — Das alterações na estrutura das carreiras não resulta a passagem de qualquer docente para um nível remuneratório da tabela inferior àquele por que já estava a ser remunerado à data da entrada em vigor das mesmas.

Categoria N — Trabalhadores de apoio à docência

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Setembro de 2011 (euros)
1.B	Monitor/formador principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 120,76
1.C	Monitor/formador principal com 20 anos de bom e efectivo serviço	1 014,02
1.D	Monitor/formador principal com 15 anos de bom e efectivo serviço	907,29
1.E	Monitor/formador principal com 10 anos de bom e efectivo serviço . . . . Monitor/formador auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	800,55
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . Monitor/formador especialista . . . . Monitor/formador principal com cinco anos de bom e efectivo serviço . . . . Monitor/formador auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 25 anos de bom e efectivo serviço . . . . Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	722,64

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Setembro de 2011 (euros)
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador principal Monitor/formador auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 20 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	698,72
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 15 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	667,75
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com cinco anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 10 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	638,97
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com cinco anos de bom e efectivo serviço Prefeito com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	610,14
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	590,05
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação Técnico de actividades de tempos livres Prefeito Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	580,26

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Setembro de 2011 (euros)
7	Auxiliar de acção educativa com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço	580,26
8	Vigilante com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa	544,42
9	Vigilante	525,38

Categoria O — Trabalhadores de administração e serviços

(Em euros)

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Janeiro de 2011 a 31 de Agosto de 2011	A partir de 1 de Setembro de 2011
1	Director de serviços administrativos Técnico licenciado ou bacharel de grau VI	1 492,89	1 492,89
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V	1 393,76	1 393,76
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 212,95	1 212,95
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III Chefe de serviços administrativos Contabilista III Tesoureiro III	1 098,56	1 098,56
5	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel de grau II	998,37	998,37
6	Contabilista I Tesoureiro I Técnico bacharel de grau I Técnico licenciado de grau I -A	941,73	941,73
7	Chefe de secção II Técnico de secretariado III Documentalista II	929,71	929,71
8	Chefe de secção I Documentalista I Assistente administrativo III Técnico profissional de biblioteca e documentação III Técnico profissional de laboratório III Técnico de informática III Técnico de contabilidade III Técnico de secretariado II Técnico bacharel de grau I-B	818,1	818,10
9	Assistente administrativo II Técnico de secretariado I Técnico de informática II Técnico de contabilidade II Operador reprografia III Operador de computador II	744,56	744,56
10	Assistente administrativo I Técnico de informática I Técnico de contabilidade I Técnico profissional de biblioteca e documentação II Técnico profissional de laboratório II Operador de computador I	700,44	700,44
11	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório ou bar Escriturário II	669,40	669,40

(Em euros)

Nível	Categorias, graus e escalões	1 de Janeiro de 2011 a 31 de Agosto de 2011	A partir de 1 de Setembro de 2011
11	Técnico profissional de biblioteca e documentação I Técnico profissional de laboratório I Operador reprografia II Motorista de serviço público Oficial electricista	669,40	669,40
12	Carpinteiro Motorista de veículos ligeiros Motorista de pesados de mercadorias Pedreiro Pintor	640,49	640,49
13	Escriturário I Operador reprografia I	624,18	624,18
14	Telefonista II	591,51	591,51
15	Escriturário estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Despenseiro Empregado de mesa Ajudante de carpinteiro Encarregado de camarata Encarregado de rouparia	581,69	581,69
16	Contínuo Costureiro Empregado de balcão ou bar Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	526,68	530
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	485	490

Depositado em 28 de Julho de 2011, a fl. 113 do livro n.º 11, com o n.º 128/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A., e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A., cuja actividade económica é a de gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211 — REV 3, anexa ao Decreto-Lei n.º 381/2007, de 14 de Novembro) e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, filiados nas associações sindicais subscritoras.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *g*) do n.º 1 do artigo 492º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, estima-se que serão abrangidos pela presente convenção 134 trabalhadores e 1 empregador.

3 — O presente texto do AE revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego,* n.º 27, de 22 de Julho de 2010.

Cláusula 2.ª

Vigência denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego,* sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

2 — A denúncia e os processos de revisão do presente AE reger-se-ão pelas normas legais em vigor

CAPÍTULO II

Actividade sindical no interior da empresa

Cláusula 3.ª

Disposições gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a exercer actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

2 — Os trabalhadores que sejam membros da direcção das associações sindicais, bem como os que sejam delegados sindicais, dispõem para o exercício das suas funções, do respectivo crédito mensal de horas estabelecido na legislação em vigor, de acordo com os limites e o regime estabelecidos na lei para a empresa.

Cláusula 4.ª

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração da empresa nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar, de manutenção e de assistência aos clientes e desde que, nos restantes casos, nos termos da lei, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados da empresa ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respectiva, caso em que o limite de quinze horas se reportará a cada trabalhador individualmente considerado.

3 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar à em-

presa ou a quem a represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de dois dias, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no n.º 3 da cláusula 5.ª

4 — Os membros da direcção das organizações sindicais que não trabalhem na empresa, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação dos promotores à empresa ou a quem a represente, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.ª

Competência, direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar as funções que lhes são atribuídas neste AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

2 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa, instalação ou serviço em causa.

3 — Os locais de afixação serão reservados pela empresa, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao estabelecimento respectivo.

4 — Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas e procedimentos de segurança vigentes na empresa.

Cláusula 6.ª

Protecção especial dos representantes dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva apenas podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo nos termos da lei, nomeadamente quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, nos termos da lei, de prévia comunicação à estrutura que representam.

Cláusula 7.ª

Instalação das comissões

A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

Cláusula 8.ª

Comunicação à empresa

Os sindicatos obrigam-se a comunicar antecipadamente à empresa, nos termos da lei, por carta registada com aviso de recepção, da qual serão afixadas cópias nos locais reservados às informações sindicais, quaisquer alterações na composição e a respectiva identificação dos delegados sindicais e dos membros da direcção sindical que beneficiam de credito de horas e que sejam trabalhadores da empresa.

Cláusula 9.ª

Número de delegados sindicais na empresa

1 — O número máximo de delegados sindicais na empresa, a quem são atribuídos crédito de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado pela forma seguinte:

a) Menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado sindical;
b) De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados sindicais;
c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados sindicais;
d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados sindicais;
e) Mais de 500 trabalhadores sindicalizados — fórmula do artigo 500.º, n.º 1, alínea *e*), do Código do Trabalho.

2 — Em tudo o mais que se relacione com a atribuição do número e o regime de representantes sindicais na empresa aplica-se o disposto na legislação em vigor.

CAPÍTULO III

Recrutamento, admissão, carreira profissional e formação profissional

Cláusula 10.ª

Recrutamento e admissão

1 — Sem prejuízo da liberdade de a empresa efectuar admissões do exterior, quando o entender, o preenchimento de postos de trabalho, sempre que possível, far-se-á prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer os trabalhadores do quadro permanente da empresa e ainda os trabalhadores contratados a termo certo ou a termo incerto, salvo se, de acordo com o disposto na legislação em vigor, razões objectivas justificarem a não admissão destes a concurso, nomeadamente, por exemplo, nos casos de não existência de vaga adicional no orçamento da empresa ou ainda, pela natureza objectiva da contratação a termo incerto para substituição, nos termos da lei, de trabalhador temporariamente ausente do seu posto de trabalho.

2 — Ficando deserto o concurso interno ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá a empresa ao recrutamento externo.

Cláusula 11.ª

Admissão

1 — As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são definidas no anexo I.

2 — Sempre que o exercício de determinada função ou profissão se encontre legalmente condicionado à posse válida de carteira profissional, ou título com valor legal equivalente, considerado como obrigatório para o desem-

penho específico, a sua falta ou cessação determina a nulidade do contrato.

3 — A nulidade ou anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído ou mantido sem a parte viciada.

4 — As admissões para o quadro da empresa serão precedidas de exame médico adequado, realizado pelo médico contratado pela empresa, nos termos e com os prazos da lei em vigor.

5 — O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado à empresa e o outro ao trabalhador, o qual deverá conter a informação prevista na lei em vigor e com o qual deverá ser entregue conjuntamente, a demais informação legalmente exigida.

Cláusula 12.ª

Carreiras profissionais

1 — A empresa deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores no âmbito das necessidades da empresa, nomeadamente através de formação, rotação e acesso a funções de igual qualificação ou mais qualificadas, dentro da mesma actividade ou profissão, bem como funções afins ou funcionalmente ligadas aquela para que foram contratados, desde que os trabalhadores detenham a necessária qualificação profissional e não impliquem desvalorização profissional.

2 — As condições específicas de acesso nas carreiras profissionais são definidas no anexo I.

3 — A empresa poderá, excepcionalmente, não exigir as habilitações literárias mínimas para a progressão nas carreiras profissionais, desde que os trabalhadores reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pela empresa, as condições exigidas para o exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes, exames e análises psico-profissionais, adequados.

Cláusula 13.ª

Classificação dos trabalhadores

1 — A empresa só pode baixar a categoria profissional do trabalhador em caso de estrita necessidade, com o seu acordo escrito e cumpridos os requisitos legais conferidos ao sindicato respectivo e ao órgão ou instituição do Estado com competência restrita nesta matéria.

Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração e bem assim os demais cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente os de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da lei.

Cláusula 14.ª

Contratos a termo

1 — A admissão de trabalhadores contratados a termo fica sujeita ao regime legal respectivo.

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa.

Cláusula 15.ª

Período experimental

1 — Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o n.º 5 da cláusula 11ª, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos na legislação em vigor, actualmente a saber:

Funções	Período experimental
Direcção Quadros superiores	240 dias.
Cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade, ou que pressuponham uma especial qualificação ou funções de confiança.	180 dias.
Trabalhadores em geral	90 dias.
Contratados a termo com duração igual ou superior a seis meses.	30 dias.
Contratados a termo certo com duração inferior a seis meses ou a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior aquele limite.	15 dias.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, qualquer das partes tem dar à outra um aviso prévio de 7 dias ou, não o fazendo, pagar à outra uma indemnização correspondente à remuneração do número de dias de aviso prévio em falta.

4 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

5 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

6 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

Cláusula 16.ª

Relatório único

A empresa deve enviar na data prevista na lei, actualmente entre 15 de Março e 16 de Abril do ano seguinte àquele a que respeita, a informação de relatório único que é legalmente devida entregar aos sindicatos nela representativos que o solicitem previamente, por escrito, bem como deve proporcionar o conhecimento da referida informação aos trabalhadores da empresa.

Cláusula 17.ª

Formação

1 — A empresa deverá fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissionais, não apenas com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho, eficiência e produtividade, o desenvolvimento das aptidões, competências e potencialidades dos trabalhadores, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas, no âmbito das diferentes áreas de actividade da empresa, por forma a permitir ainda, quando necessárias, reconversões e adaptações às novas tecnologias.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se existir motivo atendível, a analisar pela empresa caso a caso.

3 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado não deverá recusar, sem invocação de motivo justificado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa quando tal lhe for solicitado, devendo a empresa proporcionar as condições necessárias e suficientes para a boa execução desta actividade.

4 — Os termos e limites da formação profissional dos trabalhadores da empresa são os definidos pela legislação em vigor.

5 — A empresa deverá promover a entrega aos formandos das acções de formação ministradas, dos correspondentes certificados de frequência e ou aproveitamento, consoante os casos.

6 — Sempre que as acções forem ministradas fora das instalações da empresa ou ultrapassarem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, a empresa estabelecerá, caso a caso, as condições de deslocação e de eventual pagamento das horas que excedam aqueles limites, sem prejuízo do disposto no artigo 197.º, n.º 4, alínea *d*), do Código do Trabalho.

Cláusula 18.ª

Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado, compreendendo esta também as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

2 — É permitida a mobilidade funcional, temporária ou definitiva, do trabalhador, desde que não implique modificação substancial da sua posição dentro da carreira profissional, que tal modificação implique o acordo prévio escrito do trabalhador e que sejam cumpridos os necessários requisitos legais para o efeito, nomeadamente em termos de formação profissional, estágios ou outros equivalentes.

3 — Em casos de estrita necessidade com fundamento em situações excepcionais de extinção de postos de trabalho ou redução de efectivos na categoria ou grupo profissional onde se integra, caso assim seja possível evitar a cessação do seu contrato de trabalho por despedimento colectivo ou individual de acordo com a legislação em vigor, ou ainda em casos de impossibilidade superveniente de prestar o seu trabalho na função por doença ou acidente, é admitida a mobilidade funcional, temporária ou definitiva, do trabalhador, mesmo que implique uma modificação substancial da sua posição na empresa, devendo em tais casos ser dado conhecimento ao sindicato representativo dos trabalhadores abrangidos.

4 — O disposto no número anterior só é aplicável desde que: a empresa considere existirem vagas noutra função passíveis de serem preenchidas pelo trabalhador abrangido e sejam cumpridos os requisitos e limites legais em vigor para essa alteração.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 19.ª

Princípios gerais

1 — A empresa e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos respectivos direitos, devem proceder de boa fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 20.ª

Deveres da empresa

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação de trabalho aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e doença;

k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

2 — A empresa deve prestar à associação sindical outorgante as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

3 — A empresa deve prestar, igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em assuntos que lhes digam directamente respeito em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas, sendo que a resposta deve ser dada em tempo oportuno.

Cláusula 21.ª

Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação de trabalho aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções dos responsáveis da empresa em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens, nomeadamente relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela empresa;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empresa;

k) Frequentar com assiduidade, pontualidade, zelo e diligência as acções de formação profissional a que se referem as alíneas *e*), *i*) e *j*) do n.º 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito dessas acções, o melhor aproveitamento;

l) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;

m) Guardar sigilo sobre assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea *e*) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pela empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhe forem atribuídos.

Cláusula 22.ª

Garantias do trabalhador

1 — É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, no presente AE, ou quando haja acordo com o trabalhador;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam poderes de autoridade e direcção próprios da empresa ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 23.ª

Quotizações sindicais

A empresa obriga-se a deduzir na retribuição e a enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente expresso, por escrito, solicitar esta dedução e envio.

Cláusula 24.ª

Poder de direcção e regulamentos internos

1 — Compete à empresa, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A empresa pode elaborar regulamentos internos, contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

3 — Na elaboração do regulamento interno de empresa são ouvidos os representantes dos trabalhadores, previstos na lei e o regulamento só produz efeitos depois de recebido na autoridade para as condições do trabalho para registo e depósito.

4 — A empresa deve dar publicidade ao regulamento interno, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 25.ª

Organização temporal do trabalho — Princípios gerais

1 — Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação,

incluindo, quando seja caso disso, as interrupções e os intervalos expressamente previstos como tal na lei ou no presente AE.

2 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

3 — O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

4 — Compete à empresa a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adeqúem às diferentes actividades e ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e neste AE.

5 — Sempre que a empresa pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente as estruturas representativas dos trabalhadores, nos temos da lei.

6 — Quando qualquer trabalhador mude, com carácter temporário ou definitivo, de regime de organização temporal de trabalho ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nesta aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

7 — Nenhum trabalhador pode mudar para regime de trabalho por turnos rotativos, excepto se existir acordo escrito das partes para o efeito.

Cláusula 26.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a 40 horas semanais, sem prejuízo do disposto na lei e neste AE, nomeadamente em matérias de adaptabilidade, trabalho de menores ou de protecção da paternidade e maternidade.

2 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal da maioria dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias em relação a um período normal de trabalho de referência de oito horas diárias, desde que sejam respeitados os limites legais e convencionais em matéria de intervalos de descanso.

Cláusula 27.ª

Organização temporal do trabalho

1 — São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as horas dos intervalos de descanso para os trabalhadores que não desempenhem funções na área de portagem e tráfego, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário de turnos — aquele em que a organização do trabalho em equipa determina que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;

c) Horário flexível — aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Isenção de horário de trabalho — aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

2 — A empresa e o trabalhador podem, por acordo, definir o período normal de trabalho em termos médios, nos termos do estipulado na lei e neste AE em matéria de adaptabilidade, sendo a duração média do trabalho apurada por referência a um período que pode ir até seis meses.

3 — Em caso de aplicação concreta do regime da adaptabilidade, cessando o contrato de trabalho, o trabalhador ou a empresa tem direito a receber, com base no valor da hora normal, o montante resultante do crédito de horas que, respectivamente, exista a seu favor.

4 — Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorarem, simultaneamente, regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas na lei e neste AE, só podendo haver mudança individual de regime com a anuência do trabalhador, formalizada pelas partes em acordo escrito.

5 — Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

a) 30 % no 1º aumento;
b) 35 % no 2º aumento;
c) 35 % no 3.º aumento;
d) O remanescente, se ainda existir no 4.º aumento.

6 — Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor, devem interromper essa tarefa por períodos de dez minutos, no fim de cerca de cada duas horas de trabalho consecutivas, podendo, nesses períodos, executar outras tarefas compatíveis, sem prejuízo de, em qualquer caso, essas interrupções serem consideradas como tempo de trabalho efectivo.

7 — Sem prejuízo do intervalo mínimo de doze horas entre períodos normais de trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo, excepto nas situações previstas na lei, nomeadamente no que respeita às actividades e correspondentes postos de trabalho que, nos termos da lei e dos contratos de concessão e de operação, obrigam a uma prestação global ininterrupta pela empresa, sem prejuízo de serem garantidos aos trabalhadores abrangidos os correspondentes descansos compensatórios.

Cláusula 28.ª

Regime de horários fixos

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora nem superior

a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2 — Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o número de horas seguidas de trabalho pode ser alargado até seis e o intervalo para refeição pode ser reduzido até trinta minutos, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, sendo todos os intervalos de refeição e descanso aqui descritos, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o número anterior são, respectivamente, o domingo e o sábado, sem prejuízo de:

a) Determinação diferente nos casos de trabalhadores em regime de horário fixo prestado exclusivamente ao sábado e ou ao domingo;
b) Ou, por acordo das partes, poderem ser fixados dias diferentes para o efeito.

Cláusula 29.ª

Regime de horários por turnos

1 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos (laboração contínua):

a) Quatro turnos com folgas variáveis;
b) Três turnos com folgas variáveis;
c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
d) Três turnos com duas folgas fixas;
e) Dois turnos com duas folgas variáveis;
f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
g) Dois turnos com duas folgas fixas;
h) Dois turnos com uma folga fixa e outra intermitente, se em regime de adaptabilidade.

2 — A empresa obriga-se a afixar com uma antecedência mínima de sete dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos não individuais às escalas anuais.

3 — Sem prejuízo do disposto na lei e neste AE sobre adaptabilidade, o período normal de trabalho não deverá exceder oito horas e trinta minutos por dia e 40 horas por semana, estas em termos de média anual.

4 — O número de horas seguidas de trabalho pode ser alargado até seis e o intervalo para refeição pode ser reduzido até trinta minutos, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, sendo todos os intervalos de refeição e descanso aqui descritos, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

5 — Nos centros de controlo de tráfego e ou de supervisão de portagem, os controladores de tráfego, supervisores de portagem e supervisores de tráfego e portagem, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições e o período de descanso, não inferior a trinta minutos, poderá ser repartido, salvo quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível proceder à sua substituição, sempre sem prejuízo dos serviços.

6 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a empresa obriga-se a facultar um local adequado para o efeito.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7 da cláusula 27.ª, em regra o trabalhador só deverá ser mudado do turno para que está escalado após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas.

8 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores habilitados para o desempenho das mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições:

a) Acordo dos interessados;
b) Aceitação prévia da empresa;
c) Não violação de normas legais imperativas;
d) Não impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;
e) Não pressuponham o direito a qualquer pagamento suplementar pela empresa.

9 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de vinte anos e que pretenda passar a um regime de horário fixo ou de dois turnos, deverá solicitá-lo fundamentadamente, por escrito à empresa, sendo que o atendimento, por esta, dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra para que possa ser reconvertido;
b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador da empresa ou por recrutamento externo;
c) Resultados de avaliação de desempenho individual do trabalhador solicitante, de *Bom* ou superior nos três anos imediatamente antecedentes à solicitação ou, caso tal não tenha sido obtido, de *Satisfatório* ou superior nos cinco anos imediatamente antecedentes à solicitação.

10 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e ou com maior número de anos de serviço em regime de três turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre aquele critério.

11 — Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade objectiva de trabalhar em regime de turnos, por doença ou acidente, deverá passar ao regime de horário fixo, com observância do disposto nas alíneas seguintes:

a) A comprovação da situação de impossibilidade referida neste número far-se-á mediante parecer dos médicos do trabalhador e da empresa;
b) Se os pareceres médicos das partes se revelares de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre a empresa e o trabalhador, caso em que o referido parecer será vinculativo para ambas as partes;
c) Não havendo regime de horário normal para a sua profissão ou categoria profissional, procurará fazer-se operar o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 18.ª, desde que

existam vagas para o efeito para as quais o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, de forma a tentar evitar que se opere a caducidade do contrato.

12 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal de trabalho, sem que sejam substituídos, devendo porém, a empresa adoptar, em cada caso, as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

Cláusula 30.ª

Regime de horários flexíveis

1 — Pode a empresa, em relação a horários que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.
2 — Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.
3 — Os períodos de trabalho fixos obrigatórios, a observar no regime de horário flexível, devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de seis horas
4 — Salvo se existir acordo entre a empresa e o trabalhador, os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvido o trabalhador e a organização sindical subscritora deste AE que o represente.

Cláusula 31.ª

Regime de isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante acordo escrito com a empresa, os trabalhadores que desempenhem funções específicas ou de enquadramento, nomeadamente de administração, direcção, gerência, chefia, fiscalização, técnicas e de confiança ou de apoio aos titulares daqueles cargos.
2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cargos de confiança, todos aqueles a quem a empresa atribua especificamente o carácter de autonomia, representação, lealdade, fiscalização, formação específica ou confidência, independentemente da categoria profissional do trabalhador, sendo como tal considerados, entre outros, os seguintes:

a) Os exercidos por procuradores ou trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respectiva hierarquia;
b) Os que envolvam poderes delegados para atender, representar ou negociar com clientes ou outras entidades, em nome da empresa;
c) Os que impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais;
d) Os que tenham subjacentes a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da empresa;
e) Os que pressuponham uma formação específica na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da empresa, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da administração ou direcção;
f) Os que sejam exercidos em apoio directo aos membros da administração ou direcção;
g) Os que pressuponham a execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora, no todo ou em parte, dos limites dos horários normais de trabalho.

3 — No demais, o regime de isenção de horário de trabalho rege-se pelo disposto na legislação em vigor.

Cláusula 32.ª

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.
2 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar necessariamente, a actividade a desenvolver, o horário de trabalho e a retribuição.
3 — O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou em alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo entre a empresa e o trabalhador.
4 — Em trabalho a tempo parcial, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, será considerada a respectiva média num período de referência de seis meses.
5 — Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se os direitos e regalias de carácter geral previstos na lei e no presente AE.
6 — A remuneração mensal e as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição, regulado na cláusula 68.ª, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por base os valores previstos neste AE para o trabalho a tempo completo equivalente.

Cláusula 33.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, salvo o disposto no número seguinte.
2 — Para os trabalhadores admitidos na empresa até ao dia 30 de Novembro de 2003, que tenham prestado nos doze meses anteriores aquela data, bem como para os trabalhadores admitidos entre aquela data e 31 de Dezembro de 2004, que tenham prestado nos doze meses anteriores a esta última data, pelo menos 50 horas entre as 20 e as 22 horas ou 150 horas de trabalho nocturno depois das 22 horas, mantém-se igualmente como período de trabalho nocturno, o trabalho prestado entre as 20 e as 22 horas.

Cláusula 34.ª

Regime de prevenção

1 — A empresa poderá instituir regimes de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.
2 — A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer, em caso de necessidade,

às instalações a que pertence ou às áreas que lhe estiverem por escala destinadas.

3 — A disponibilidade referida no número anterior traduzir-se-á na permanência do trabalhador em sua casa ou em local de fácil comunicação e acesso para efeito de convocação e rápida comparência no local que lhe for indicado dentro das áreas para que esteja escalado.

4 — Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que derem o seu acordo escrito para o efeito, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pela empresa.

5 — O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no fim do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

6 — A convocação compete ao superior hierárquico das instalações ou áreas ou ao seu substituto na cadeia de comando, disponível no momento da necessidade de convocação, ou ainda ao controlador de tráfego de serviço ou ao supervisor de portagem de serviço, conforme a necessidade em concreto.

7 — A intervenção deverá restringir-se às intervenções, necessárias à reposição da normalidade do funcionamento das estruturas e sistemas, ou impostas por situações que afectem a segurança ou economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

8 — O trabalhador procederá, conforme os procedimentos instituídos pela empresa para esse efeito, ao registo da anomalia ou situação verificada, bem como da actuação e eventual assistência que teve para a sua resolução e dos resultados obtidos.

9 — Sempre que motivos de segurança da actuação em concreto o exijam, nomeadamente por complexidade ou intervenção em locais de acesso remoto, o trabalhador convocado poderá solicitar fundamentadamente ao seu superior imediato directo disponível, a assistência:

a) De outro trabalhador ao momento incluído na escala de prevenção;

b) Ou, em alternativa, caso não seja necessária uma intervenção técnica do assistente, de outro trabalhador ou colaborador da empresa à altura disponível para o efeito.

10 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de trabalho por turnos.

Cláusula 35.ª

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Nos regimes de turnos com folgas fixas ou variáveis, bem como nos regimes horários em adaptabilidade, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas e horários concretos, nos quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

3 — Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

4 — O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito de transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

5 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas.

6 — O trabalho, inferior ao horário completo, prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de tempo equivalente ao prestado.

7 — O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes ou em regimes horários em adaptabilidade, ser gozado em meios dias ou em dia diverso do normal.

8 — À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, aplica-se o disposto na cláusula 36.ª (trabalho suplementar) no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar.

Cláusula 36.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela empresa, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em caso de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar prestado para se fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito ao limite máximo de 200 horas por ano e por trabalhador, incluindo os trabalhadores a tempo parcial.

4 — O trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, dada com a antecedência possível.

5 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicitar a sua dispensa, bem como nas situações em que a legislação preveja a sua proibição ou dispensa, nomeadamente deficientes, mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 2 anos e menores.

6 — Se o trabalhador, em horário de turnos rotativos, prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não reiniciar o trabalho antes de decorridas dez horas após o termo do período suplementar.

7 — O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição quando em prestação de trabalho suplementar, nas seguintes condições e valores:

a) Até ao limite do valor do subsídio referido na cláusula 68.ª (subsídio de alimentação), sempre que preste cinco ou mais horas de trabalho suplementar;

b) Ou, caso se trate de trabalhador a tempo parcial com um período normal de trabalho diário de até cinco horas, até ao limite do valor do subsídio de alimentação proporcional que aufere para uma prestação no seu dia de trabalho normal, sempre que preste entre três e cinco horas de trabalho suplementar.

8 — Para tomar as refeições previstas na alínea *a*) ou *b*) do número anterior, o trabalhador terá direito a um intervalo, respectivamente, no caso da alínea *a*) não superior a meia hora e no caso da alínea *b*) não superior a quinze minutos, pago como trabalho suplementar, sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

9 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

10 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar assim prestado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

11 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no dia correspondente à fruição desse descanso.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho e transferências

Cláusula 37.ª

Local de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, salvo o disposto na legislação em vigor e no presente AE.

2 — Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só as instalações da empresa a que o trabalhador se encontre adstrito, como também a área ou áreas onde lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3 — Tendo por base o disposto nos números anteriores, o trabalhador poderá também vir a prestar trabalho em qualquer outra instalação da empresa por esta indicada, sempre que esta necessitar e pelos períodos por esta determinados, sendo que, quando se preveja que a referida prestação se prolongue por mais de um dia de trabalho, deverá a empresa avisar o trabalhador do facto, com uma antecedência mínima de 48 horas.

4 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 38.ª

Transferência de local de trabalho

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula anterior.

2 — A empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3 — No caso previsto na parte final do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

Cláusula 39.ª

Transferência temporária de local de trabalho

1 — Entende-se por transferência temporária de local de trabalho a deslocação temporária do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula 37.ª

2 — A empresa, salvo estipulação em contrário, pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa transferência não cause prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Da ordem de transferência, deve constar o tempo previsível da alteração, que salvo condições especiais, não deve exceder seis meses.

Cláusula 40.ª

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência e de deslocações de serviço

1 — Verificando-se a transferência, definitiva ou temporária do local habitual de trabalho, por iniciativa da empresa, esta acordará com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência.

2 — A empresa e o trabalhador em deslocação de serviço, entendida esta como fora do conceito de local de trabalho definido na cláusula 37.ª, acordarão as formas de o compensar pelos eventuais acréscimos de despesa directa e comprovadamente causados pela deslocação, nomeadamente de transporte, se não assegurado pela empresa, alojamento e refeições, face aos normalmente efectuados pelo trabalhador quando no desempenho no seu local de trabalho, podendo a empresa fixar limites máximos razoáveis para essa compensação.

Cláusula 41.ª

Utilização de viatura própria

Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior, as deslocações de serviço, entendidas estas como fora do conceito de local de trabalho definido na cláusula 37.ª, efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pela administração, obrigam a empresa a pagar aquele por cada quilómetro percorrido o valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 42.ª

Princípio geral

A empresa está obrigada a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 43.ª

Feriados

1 — Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados, a terça-feira de carnaval e o feriado municipal, este nos termos do número seguinte.

2 — Tendo em conta o facto de as áreas concessionadas da empresa servirem preponderantemente deslocações que tem como referência a cidade de Lisboa, o feriado municipal considerado na empresa é o fixado para a cidade de Lisboa, não sendo considerados quaisquer outros.

3 — Em substituição dos feriados de terça-feira de carnaval e municipal, poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a uma mesma área concessionada.

Cláusula 44.ª

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias de faltas, justificadas;

b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias de faltas, justificadas;

c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias de faltas, justificadas.

3 — Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração, até ao máximo de 20 dias úteis.

5 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

6 — Da aplicação do disposto nos n.os 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

7 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não ultrapasse os seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de contrato.

8 — Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

9 — Com excepção do disposto nos n.os 5 a 7 da cláusula 45.ª, para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

Cláusula 45.ª

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe à empresa marcar as férias, desde que sejam marcadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro, elaborando para o efeito o respectivo mapa, nos termos da legislação em vigor.

3 — Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, na marcação dos períodos de férias será, sempre que possível assegurado o gozo simultâneo das férias pelos cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou em economia comum nos termos previstos em legislação especial.

4 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a empresa e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias consecutivos.

5 — Em relação a trabalhadores de turnos de laboração contínua, os períodos de férias devem iniciar-se no primeiro dia que se siga ao descanso semanal previsto na respectiva escala de turno, salvo se outro agendamento for acordado entre a empresa e o trabalhador.

6 — Nos casos previstos no número anterior, havendo gozo interpolado das férias, cada período deve terminar, sempre que possível, num dia de descanso obrigatório previsto na respectiva escala de turno.

7 — Se da aplicação dos n.os 5 e 6 da presente cláusula se não completarem os dias úteis de férias a que cada trabalhador tenha direito, os dias em falta serão marcados em conformidade com os n.os 2 e 3 da presente cláusula.

8 — Sempre que exigências imperiosas da actividade da empresa, estabelecimento ou secção determinadas pelo concedente Estado Português o exijam, por exemplo, enquanto o concedente Estado Português determinar a não cobrança de portagens na ponte 25 de Abril no mês de Agosto, a empresa poderá, justificadamente, marcar parte ou a totalidade dos períodos de férias dos trabalhadores abrangidos, em períodos correspondentes à suspensão da actividade concreta, com derrogação, se necessário, do prazo constante do n.º 2, bem como do disposto no n.º 3, da presente cláusula.

9 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro, ou outras datas no caso de modificação da legislação em vigor aplicável.

Cláusula 46.ª

Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 4 da cláusula 44.ª

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de

gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 47.ª

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — O somatório das ausências injustificadas a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil, para efeito de contagem de faltas injustificadas.

Cláusula 48.ª

Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

2 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas na presente cláusula.

3 — O não cumprimento do disposto nos dois números anteriores torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir o contrário.

4 — Sem prejuízo do disposto de modo prevalente a este respeito na cláusula seguinte, para as faltas justificadas nela descritas, a empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida nos números anteriores da presente cláusula, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A prova dos factos invocados para a justificação da falta deverá conter sempre, em função do motivo invocado, as indicações necessárias de datas, horas, períodos de tempo e demais comprovantes, para a análise da veracidade da prova apresentada.

6 — A apresentação à empresa de provas que se venham a revelar, comprovadamente, fraudulentas constitui falsa declaração, para os efeitos previstos na legislação de trabalho em vigor.

Cláusula 49.ª

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas as previstas na legislação em vigor e neste AE.

2 — Consideram-se justificadas, para além de outras previstas na lei, as faltas dadas pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova, em tempo útil, dos mesmos:

Motivo	Tempo de falta	Prova
1 — Casamento	Até 15 dias seguidos, por altura do casamento.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente ou de parentes ou afins em 1º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária responsável ou pela autarquia local. No caso de falecimento de companheiro(a) com quem vivia maritalmente deverá ainda este facto ser atestado pela Junta de Freguesia.
3 — Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou segundo grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária responsável ou pela autarquia local. No caso de falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador deverá ainda este facto ser atestado pela junta de freguesia.
4 — Funeral de pessoas exclusivamente referidas nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O tempo que for considerado estritamente indispensável para a assistência ao funeral.	Mediante apresentação de documento específico passado e autenticado pela agência funerária responsável.
5 — Prestação de provas de avaliação em estabelecimento de ensino.	Até dois dias de calendário para a prova escrita mais até dois dias de calendário para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, num máximo de quatro dias por disciplina, por ano lectivo.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.

Motivo	Tempo de falta	Prova
6 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente:		
a) Doença ou acidente de trabalho.	O que for considerado indispensável.	Apresentação de documento sempre assinado/carimbado/vinhetado por médico, emitido por: estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou boletim de baixa da segurança social, ou documento da companhia de seguros, tudo sem prejuízo de eventual fiscalização por médico, a pedido da empresa, nos termos da lei.
b) Cumprimento de obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, policial e outros actos obrigatórios.	O que for considerado indispensável.	Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, onde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta.
7 — Licença por paternidade.	5 dias úteis, seguidos ou interpolados, a serem obrigatoriamente gozados no prazo de 30 dias após o nascimento do filho.	Apresentação de certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado e autenticado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar responsável pelo parto.
8 — Assistência inadiável e imprescindível a membro do seu agregado familiar.	O que estiver estabelecido por lei . . .	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou verificação dessa necessidade por médico da empresa.
9 — Deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor ou de menor a cargo.	Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre.	Mediante apresentação de declaração específica da escola.
10 — Candidato a eleições para cargos públicos.	Durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.	Mediante apresentação de documento comprovativo da candidatura.
11 — Para dádiva de sangue ou medula óssea.	O tempo considerado indispensável para a dádiva, e deslocação respectiva, apenas nos limites de prazo entre dádivas previstos na lei.	Mediante apresentação de declaração específica da entidade hospitalar que procedeu à recolha.
12 — Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções como eleitos para as estruturas de representação colectiva que excedam o crédito de horas.	O estritamente necessário	Mediante apresentação nos prazos legais, de declaração fundamentada da estrutura de representação colectiva.
13 — As autorizadas ou aprovadas pela empresa	Nos termos da autorização ou aprovação.	Nos termos do exigível pela empresa.
14 — As demais faltas que, por lei forem como tal qualificadas.	Nos tempos e prazos estritos referidos pela lei.	Mediante meio de prova exigível pela lei para o efeito.

Cláusula 50.ª

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição, para além de outras a que a lei atribua essa consequência, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, nos termos da lei;

b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *b*) do n.º 6 do n.º 2 da cláusula 49.ª quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto directamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar, não se considerando como tal as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas da empresa em acções em que esta seja autora ou ré;

d) As dadas para além dos limites do crédito legal de tempo de que dispõem, pelos membros da direcção ou órgão equivalente de associação sindical e pelos representantes dos trabalhadores nos limites dos créditos previstos na lei e no presente AE;

e) As previstas no n.º 13 do n.º 2 da cláusula 49.ª, quando superiores a 30 dias;

f) As previstas no n.º 12 do n.º 2 da cláusula 49.ª

3 — Não determinam perda de retribuição as faltas dadas por dirigentes ou delegados sindicais das organizações subscritoras deste AE, originadas por reuniões formais

com a empresa, nomeadamente por presença em reuniões de negociação do AE.

4 — Nos casos previstos no n.º 6 do n.º 2 da cláusula 49.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

5 — Nos casos previstos no n.º 10 do n.º 2 da cláusula 49.ª, as faltas justificadas conferem direito à retribuição nos termos previstos em legislação especial, nomeadamente nas leis orgânicas aplicáveis.

Cláusula 51.ª

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — Todas as demais ausências não consideradas como licenças, dispensas ou faltas justificadas pela legislação em vigor ou pelo presente AE são consideradas faltas injustificadas.

2 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção disciplinar grave.

4 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do n.º 2 da presente cláusula abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

5 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 52.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — Para além do disposto no n.º 2 da cláusula 44.ª, as faltas não tem efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 53.ª

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se imediatamente à empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5 — O contrato de trabalho caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo, para termo certo, ou na verificação da cessação do motivo justificativo, para termo incerto, por que tenha sido celebrado.

7 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato nos termos da legislação em vigor e deste AE, ocorrendo justa causa.

8 — O impedimento prolongado por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

Cláusula 54.ª

Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador licenças sem retribuição, a solicitação escrita deste, devidamente fundamentada, sendo que a decisão de recusa será comunicada e fundamentada por escrito, nos termos legais, ao solicitante.

2 — Durante o período de licença sem retribuição mantém-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

5 — A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 55.ª

Remuneração

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, da legislação em vigor e do presente AE, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Não se consideram retribuição, nomeadamente:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas efectuadas ao serviço da empresa;

b) As gratificações ou prestações extraordinárias, eventualmente concedidas pela empresa a título de recompensa ou prémio, salvo se o contrário resultar expressamente do contrato assinado pelas partes;

c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido;

d) O subsídio de refeição;

e) O abono para falhas.

3 — As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo II e têm por base os resultados dos processos de análise e qualificação de funções e de avaliação do desempenho efectuados pela empresa.

4 — Para cada categoria profissional há uma remuneração mínima (escalão A) e escalões remuneratórios suplementares, cuja atribuição anual depende do mérito apurado, nomeadamente através dos resultados do processo de avaliação de desempenho realizados pela empresa.

5 — A atribuição individual de escalões produzirá efeitos a partir do mês em que se complete a contagem do prazo mínimo que, conjuntamente com o resultado da avaliação de desempenho, complete o requisito de atribuição da promoção.

6 — Serão avaliados no ano de admissão os trabalhadores admitidos até ao final do 1º trimestre.

7 — O processo de avaliação de desempenho, da exclusiva responsabilidade da empresa, é objecto de procedimento geral no âmbito do sistema de qualidade e segurança vigente, tendo as seguintes regras gerais:

a) A empresa, em cada revisão da metodologia do processo, dará conhecimento, às organizações sindicais subscritoras do AE, das respectivas alterações;

b) Após a avaliação, a empresa terá de comunicar ao trabalhador avaliado o resultado obtido, discriminado nos seus elementos constituintes ou justificadores, bem como deverá entregar a cada trabalhador cópia da respectiva ficha de avaliação, com as assinaturas dos seus intervenientes, incluindo a do trabalhador avaliado, a qual reflecte apenas o seu conhecimento da avaliação efectuada. O trabalhador pode pedir, durante a entrevista, todos os elementos atendíveis que julgue necessários para fundamentar eventual reclamação, devendo os mesmos serem-lhe facultados com a brevidade necessária e possível para o cumprimento do prazo para reclamação;

c) A cada trabalhador terá de ser dado um prazo não inferior a 15 dias úteis nem superior a 60 dias úteis, contado a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação, para, se assim o entender, poder apresentar reclamação fundamentada;

d) A empresa reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos elementos constituintes ou justificadores do resultado obtido, objecto da reclamação, comunicando ao reclamante a decisão sobre aquela tomada, no prazo de 30 dias, após a recepção da reclamação.

Cláusula 56.ª

Tempo, local e forma do pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — A empresa poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo de incómodo.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, quando existam, bem como os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 57.ª

Determinação da remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{remuneração mensal de base} + \text{IHT} + \text{subsídio de turno}) \times 12}{\text{período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — A fórmula prevista no número anterior será utilizada sempre que se tiver de determinar a remuneração horária, excluindo-se da mesma a remuneração especial por isenção de horário de trabalho e subsídio de turno, se estiver em causa o pagamento de trabalho suplementar.

Cláusula 58.ª

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores ou percentagens seguintes:

a) Três turnos com duas folgas variáveis — 25 % do valor da remuneração mensal de base;

b) Dois turnos com duas folgas variáveis — 10 % do valor da remuneração mensal de base;

c) Dois turnos com uma folga fixa e outra intermitente, se em regime de adaptabilidade — 10 % do valor da remuneração mensal de base.

2 — O subsídio de turno inclui o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3 — A remuneração auferida pelo trabalhador durante o período de férias integra o subsídio de turno.

4 — O subsídio de turno é devido proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês no respectivo regime.

Cláusula 59.ª

Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição devida por trabalho equivalente prestado durante o dia, nos termos e com os limites da legislação de trabalho em vigor e do presente AE.

Cláusula 60.ª

Subsídio de prevenção

1 — Os trabalhadores incluídos nas escalas de prevenção têm direito:

a) A receber, enquanto estiver integrado na escala de prevenção, incluindo no subsídio de férias e no subsídio

de Natal, 12,5 % do valor da remuneração mensal de base do período correspondente;

b) A utilizar equipamentos de comunicação, fornecidos pela empresa, para contactos necessários durante o período de prevenção;

c) A transporte assegurado ou custeado pela empresa para as deslocações da sua residência ao local da prestação de trabalho e regresso respectivo.

Cláusula 61.ª

Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração do trabalho normal em:

a) Para trabalho prestado em dias normais de trabalho, 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou fracções subsequentes;

b) Para trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, bem como em dias feriados, 100 %.

Cláusula 62.ª

Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, no valor de € 1,75(1) por dia efectivo de trabalho.

Cláusula 63.ª

Remuneração durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior aquela que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O subsídio de férias será pago, em regra, no mês de Julho, sem prejuízo de ser pago anteriormente, caso o início de um período intercalar de, pelo menos 11 dias de gozo, ocorra antes daquele mês.

Cláusula 64.ª

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a receber, independentemente da assiduidade mas sem prejuízo do disposto no número seguinte, um subsídio de Natal, de valor correspondente a um mês de remuneração, o qual compreende remuneração mensal de base acrescido, quando exista, de isenção de horário de trabalho, ou subsídio de turno.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, medido em meses completos de trabalho prestado, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa.

3 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição de Novembro.

4 — Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufira remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida da diferença entre aquelas remunerações, sendo esta proporcional ao tempo de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de Dezembro.

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 65.ª

Seguro de doença

A empresa assegurará aos seus trabalhadores efectivos e aos contratados a termo por período superior a seis meses, após um período de seis meses, um seguro de doença, que garantirá uma comparticipação em despesas com assistência médica e hospitalar.

Cláusula 66.ª

Adiantamento/complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de baixa da segurança social por motivo de doença, a empresa atribuirá um complemento do subsídio de doença que garanta ao trabalhador abrangido um montante líquido equivalente ao que receberia se estivesse ao serviço, o qual será calculado pelo vencimento base correspondente e tendo em conta exclusivamente os dias de baixa considerados pela segurança social como dando direito ao subsídio.

2 — A empresa procederá ao adiantamento do subsídio de doença a que o trabalhador tenha direito, o qual, quando recebido, deverá ser entregue pelo trabalhador à empresa, para reembolso do valor adiantado e até ao montante desse mesmo valor.

3 — O tempo máximo de atribuição do adiantamento e do complemento de subsídio de doença previsto nos números anteriores é de 45 dias a contar da data do início da baixa concedida pelos serviços médicos da segurança social, por cada situação e de 60 dias no total acumulado de situações de doença com baixa por cada ano civil.

4 — A empresa poderá, em casos que entenda excepcionais e com prévia comunicação ao trabalhador, suspender a aplicação concreta do previsto nos números anteriores, para apreciação das natureza e gravidade da doença, a confirmar por médico da empresa, salvo em situações que determinem pela segurança social, retenção do trabalhador na sua residência ou internamento hospitalar.

Cláusula 67.ª

Incapacidade permanente parcial ou absoluta

1 — Em casos de impossibilidade superveniente de prestar o seu trabalho na função por doença profissional ou acidente de trabalho geradoras de incapacidade permanente parcial, é admitida a reconversão com mobilidade funcional definitiva, do trabalhador, implicando assim uma modificação substancial da sua posição na empresa, para posto

de trabalho compatível com a sua incapacidade e aptidões, nos termos e limites do previsto na cláusula 18.ª, n.ºs 3 e 4.

2 — Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, quer por força da incapacidade permanente parcial quer por força da incapacidade permanente absoluta, a empresa deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando, desse modo, que se opere a respectiva caducidade, sem prejuízo do direito do trabalhador abrangido às indemnizações que lhe sejam legalmente devidas pela incapacidade permanente parcial ou absoluta.

Cláusula 68.ª

Subsídio de alimentação

1 — A empresa atribuirá a cada trabalhador com horário completo ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de € 8,30 por cada dia de trabalho efectivo.

2 — Para trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho inferiores a cinco horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3 — O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas as condições previstas nos números seguintes.

4 — Para trabalhadores com horário fixo completo:

a) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada;

b) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora, se a ausência for injustificada.

5 — Para trabalhadores com horário flexível:

c) Se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;

d) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho, durante o período de presença obrigatória, mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada.

6 — Para trabalhadores a tempo parcial: o subsídio é devido se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora ou a trinta minutos, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, respectivamente.

7 — O subsídio não será devido se a empresa tiver pago a refeição ao trabalhador.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 69.ª

Saúde, higiene e segurança no trabalho

A empresa deverá observar a legislação aplicável sobre saúde, higiene e segurança no trabalho, devendo proporcionar as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho, bem como a higiene e segurança dos trabalhadores na execução deste.

CAPÍTULO XII

Disciplina na empresa

Cláusula 70.ª

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis, pelos regulamentos internos da empresa e pelo presente AE.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se no prazo legal respectivo e de acordo com os termos e limites definidos pela legislação aplicável.

Cláusula 71.ª

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas em regulamento interno da empresa, no presente AE e na lei.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio da administração e dos superiores hierárquicos do trabalhador, por aquela mandatados.

3 — O poder disciplinar deve ser exercido sem arbítrio, tendo como objectivo assegurar a disciplina geral da empresa e o bom ambiente de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 72.ª

Cessação do contrato de trabalho

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 73.ª

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por quatro elementos, dois em representação da empresa e dois em representação da associação sindical outorgante, com competência para interpretar as disposições deste AE.

2 — Em caso de divergência entre as conclusões de interpretação deste AE numa dada matéria, por parte da comissão paritária prevista no número anterior e as conclusões de interpretação de outra comissão paritária constituída na vigência de outro AE, para a mesma matéria, se quanto a texto de formulação igual ou equivalente, a divergência será remetida ao órgão do ministério que tutela as relações de trabalho, para uniformização das conclusões.

3 — Cada uma das partes integrantes da comissão paritária pode fazer-se acompanhar de um assessor.

4 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério que tutela as

relações de trabalho, no prazo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

5 — É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes na comissão paritária, mediante comunicação à outra parte e ao ministério que tutela as relações de trabalho, com antecedência de 30 dias.

6 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos metade dos membros representantes de cada parte.

7 — As deliberações são tomadas por unanimidade dos seus membros presentes e enviadas ao ministério que tutela as relações de trabalho, para publicação, passando a constituir parte integrante deste AE, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

8 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local, o qual deverá ser, preferencialmente, em instalações da empresa, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

9 — Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não pode ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

Cláusula 74.ª

Princípio da maior favorabilidade

1 — O regime contido neste AE é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores da empresa do que o resultante de disposições legais supletivas, ou de procedimentos internos da empresa por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2 — Deixam de vigorar, em conformidade, as normas internas cuja matéria conste do presente AE.

ANEXO I

Condições específicas e carreira profissional

I — Admissão

1 — São condições de admissão as constantes da ficha detalhada de descrição da função objecto da admissão, devendo ser sempre respeitadas as condições mínimas legalmente fixadas, a saber: as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2 — O disposto no número anterior poderá, quando tal se não tornar estritamente impossível por imperativo legal, ser derrogado pelo previsto no n.º 3 da cláusula 12.ª do AE.

II — Carreira profissional

Princípios gerais

1 — A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica estrita inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2 — Os trabalhadores progridem com base numa grelha horizontal, composta por cinco escalões, de A a E, nos termos previstos em «Disposições especiais» do presente anexo, sendo a respectiva alteração designada por progressão horizontal.

3 — A evolução vertical na carreira designa-se por promoção e tem por base os critérios estabelecidos neste anexo, nos termos definidos em «Disposições especiais».

4 — Todas as profissões distribuídas por graus poderão ter um período de estágio ou de adaptação ao primeiro escalão do grau II no qual o trabalhador seja integrado, igual ao tempo de duração do período experimental exigido para esse grau ou nível; o período de estágio ou de adaptação não será considerado para efeitos de contagem do período de progressão posterior.

5 — A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente por esse facto, em nenhuma situação seja ela de admissão ou fase posterior, atribuição ou classificação diferentes das que correspondem ao exercício efectivo das respectivas funções.

III — Disposições especiais

As análises e contagens das promoções abaixo, as quais tem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008, tem o seu início a partir das categorias e escalões ocupadas pelos trabalhadores da empresa nessa data.

I — Promoção vertical

A promoção vertical rege-se pelas disposições seguintes, com efeito inicial de contagem a 1 de Janeiro de 2006, sem retroactivos:

1 — A promoção do grau I ao grau II será feita pelo empregador aos trabalhadores que estejam há dois anos integrados no escalão mais elevado do grau anterior e desde que, no mesmo:

a) Obtenham duas avaliações anuais com classificação igual ou superior a 450 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance igual ou superior a 90 %;

b) Ou obtenham três avaliações anuais com classificação entre 400 e 449 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance entre 80 % e 89 %;

c) Ou obtenham quatro avaliações anuais com classificação entre 350 e 399 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance entre 70 % e 79 %.

2 — O trabalhador objecto de promoção vertical transitará para o escalão na categoria de grau II a que corresponda a remuneração de base imediatamente mais elevada face àquela que auferia no escalão de origem no grau I.

3 — A empresa poderá, se o entender, nomeadamente por razões de mérito excepcional, antecipar a promoção.

II — Progressão horizontal

A progressão horizontal rege-se pelas disposições seguintes, com efeito inicial de contagem a 1 de Janeiro de 2006, sem retroactivos:

1 — A passagem do escalão A para o escalão B, do escalão B para o escalão C, ou do escalão C para o escalão D, será feita pelo empregador aos trabalhadores que estejam há dois anos integrados nesse escalão e desde que, no mesmo:

a) Obtenham duas avaliações anuais com classificação igual ou superior a 450 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance igual ou superior a 90 %;

b) Ou obtenham três avaliações anuais com classificação entre 400 e 449 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance entre 80 % e 89 %;

c) Ou obtenham quatro avaliações anuais com classificação entre 300 e 399 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance entre 60 % e 79 %.

2 — A passagem do escalão D para o escalão E será feita pelo empregador aos trabalhadores que estejam há dois anos integrados nesse escalão e desde que, no mesmo:

a) Obtenham duas avaliações anuais com classificação igual ou superior a 450 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance igual ou superior a 90 %;

b) Ou obtenham três avaliações anuais com classificação entre 400 e 449 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance entre 80 % e 89 %.

3 — A empresa poderá, se o entender, nomeadamente por razões de mérito excepcional, antecipar a promoção.

4 — Só poderão descer de escalão na mesma categoria, mas sem prejuízo de lhes ser assegurada a remuneração individual de base do ano anterior, os trabalhadores que:

a) Obtenham em dois anos consecutivos avaliações anuais com classificação igual ou inferior a 200 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance inferior a 40 %;

b) Ou que obtenham em três anos consecutivos avaliações anuais com classificação igual ou inferior a 235 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance inferior a 45 %.

ANEXO II

Tabela salarial para 2011

Vencimentos mensais

(em euros)

Categorias profissionais	Escalões de remuneração — 2011				
	A	B	C	D	E
Portagem e tráfego					
Encarregado de portagens	1 924	1 989	2 039	2 121	2 206
Supervisor de portagens	904	944	1 051	1 098	1 142
Controlador de tráfego	904	944	1 051	1 098	1 142
Supervisor de tráfego e portagem	904	944	1 051	1 098	1 142
Portageiro	637	651	715	750	779
Manutenção					
Encarregado de electricidade/electrónica	1 924	1 989	2 039	2 121	2 206
Encarregado de segurança	1 924	1 989	2 039	2 121	2 206
Encarregado de obra civil	1 924	1 989	2 039	2 121	2 206
Técnico de electrónica II	1 323	1 370	1 504	1 566	1 629
Técnico de electricidade II	1 323	1 370	1 504	1 566	1 629
Técnico de electrónica I	1 123	1 147	1 265	1 320	1 374
Técnico de electricidade I	1 123	1 147	1 265	1 320	1 374
Oficial de electrónica II	866	898	916	955	992
Oficial electricista II	866	898	916	955	992
Oficial de obra civil II	848	868	903	946	984
Oficial de electrónica I	767	794	823	860	895
Oficial electricista I	767	794	823	860	895
Oficial de obra civil I	705	732	771	803	835
Pré-oficial de electrónica	673	697	718	760	790
Pré-oficial de electricidade	673	697	718	760	790
Ajudante de obra civil	553	573	674	703	732
Serviços administrativos					
Secretário de administração	1 029	1 092	1 144	1 191	1 241
Secretário	936	980	1 031	1 072	1 115
Técnico administrativo	1 015	1 144	1 200	1 248	1 298
Fiel de armazém	776	815	904	940	978
Escriturário	774	811	842	874	910
Ajudante de fiel de armazém	621	657	680	708	738
Recepcionista-telefonista	671	727	756	788	820
Assistência e ou controlo/intervenção a clientes					
Operador assist. e contr. clientes	772	803	836	869	904
Chefes de serviço					
Nível II	2 634	2 725	2 805	2 919	3 036
Nível I	2 294	2 373	2 444	2 541	2 644

A presente tabela salarial tem o seu início de vigência em 1 de Janeiro de 2011 e o seu termo de vigência em 31 de Dezembro de 2011

Lisboa, 20 de Abril de 2011.

Pela GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A.:

Vítor Manuel Rodrigues Ferreira, mandatário.
Pedro Augusto Costa Belo, mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, secretário-geral.
Aurélio Ramos Abreu, mandatário.

Depositado em 1 de Agosto de 2011, a fl. 113 do livro n.º 11, com o n.º 131/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Porto de Mós e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente AE, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

2 — O presente acordo é vertical e obriga, por um lado, a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Porto de Mós — CAE 84250 e, por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo e representados pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (adiante designado por SNBP).

3 — O presente acordo abrange potencialmente 12 trabalhadores, estando as categorias profissionais abrangidos pelo mesmo descritos nos anexos I, II e III.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um período mínimo de vigência de dois anos.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2011, podendo ser revistas anualmente.

Cláusula 3.ª

Denúncia

1 — O presente AE não pode ser denunciado, antes de decorridos 10 meses após a data referida no n.º 2 da cláusula 2.ª, em relação às tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se do restante clausulado.

2 — Terminado o prazo de vigência do acordo sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento, se poderá dar início ao processo de revisão.

3 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever, através de carta registada com aviso de recepção.

4 — A resposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que responde não aceite. Esta devera ser enviada por carta registada com aviso de recepção nos 30 dias seguintes à recepção da proposta.

5 — As negociações sobre a revisão do presente acordo deverão iniciar-se nos 30 dias posteriores à apresentação da contraproposta e estarem concluídas também no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de 15 dias, por acordo das partes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Condições gerais de admissão

Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste documento, entende-se como condições gerais de admissão de bombeiros:

a) Ter idade mínima de 18 anos;
b) Ser preferencialmente bombeiro voluntário;
c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico será sempre a expensas da Associação.

Cláusula 5.ª

Modalidades dos contratos

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE podem ser contratados com o carácter permanente ou a termo certo ou incerto.

2 — Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado.

Cláusula 6.ª

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores por tempo indeterminado poderá ser feita a título experimental por um período de 90 dias, salvo para quadros e chefias em que poderá tal prazo ser alargado até 240 dias.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização de compensação.

3 — Findo o período de experiência, ou, antes, se a direcção da Associação o manifestar por escrito, a admissão

torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4 — Entende-se que a direcção da Associação renuncia ao período experimental sempre que admita ao serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude dessa proposta.

Cláusula 7.ª

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer bombeiro para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído.

2 — A entidade patronal deverá dar ao substituto, no acto de admissão, conhecimento expresso por escrito de que pode ser despedido, com aviso prévio de oito dias, logo que o titular se apresente e reocupe o lugar.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 8.ª

Categorias profissionais

1 — Os bombeiros assalariados deverão ser capazes de desempenhar todas as missões dos corpos de bombeiros previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007 de 27 de Junho.

2 — Os bombeiros assalariados serão enquadrados funcionalmente de harmonia com as funções do anexo I.

Cláusula 9.ª

Quadro de pessoal

A fixação do quadro de pessoal obedece aos seguintes princípios:

1) Identificação das categorias necessárias e adequadas à prossecução das respectivas atribuições;

2) As dotações de efectivos por categoria são feitas anualmente através dos respectivos orçamentos tendo em conta o desenvolvimento das carreiras do presente AE;

3) O quadro de pessoal para o actual ano 2011 tem a seguinte composição:

Categoria	Número de trabalhadores do quadro actual	Em funções	Vagas
Coordenador-geral	1	1	0
Bombeiro especialista	3	3	0
Bombeiro técnico/administrativo	3	3	0
Bombeiro serviços gerais	4	4	0
Bombeiro estagiário	0	0	1

Cláusula 10.ª

Ingresso

O ingresso na carreira faz-se, em regra, no 1.º escalão da categoria de base.

Cláusula 11.ª

Acesso

1 — A progressão na carreira faz-se por promoção precedida por concurso.

2 — Designa-se por promoção a mudança para a categoria seguinte da carreira, e opera-se para escalão a que corresponda remuneração base imediatamente superior.

3 — A promoção depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

a) Desempenho adequado;

b) Tempo mínimo de serviço efectivo na categoria imediatamente inferior;

c) Existência de vaga.

4 — A progressão horizontal na categoria não carece de concurso.

Cláusula 12.ª

Bons serviços e mérito excepcional

1 — A direcção, por sua iniciativa ou por proposta do comando, pode atribuir menções de bons serviços e de mérito excepcional ou promoção à categoria imediata.

2 — A proposta para a sua atribuição tem de ser fundamentada e deve atender ao trabalho desenvolvido no seio da Associação e na defesa dos seus objectivos.

CAPÍTULO III

Carreira

Cláusula 13.ª

Promoções na carreira

1 — A promoção à categoria superior é feita por concurso precedido de curso de formação.

2 — Os concursos são abertos sempre que existam vagas nas respectivas categorias.

Cláusula 14.ª

Escalão de promoção

1 — A promoção à categoria superior da respectiva carreira faz-se da seguinte forma:

a) Para o escalão 1 da categoria para a qual se faz a promoção;

b) Para o escalão que na estrutura remuneratória da categoria para a qual se faz na promoção corresponde o índice mais aproximado se o trabalhador já vier auferindo remuneração igual ou superior à do escalão.

2 — Sempre que do disposto no número anterior resultar um impulso salarial inferior a 5 pontos, a integração na nova categoria faz-se no escalão seguinte da estrutura da nova categoria.

Cláusula 15.ª

Progressão

1 — A progressão horizontal nas categorias faz-se por mudança de escalão.

2 — A mudança de escalão depende da avaliação do desempenho com classificação igual ou superior a *Médio* e da permanência no escalão imediatamente anterior pelo período de três anos.

3 — A aplicação de pena disciplinar num determinado ano determina a não consideração do tempo de serviço prestado nesse ano para efeitos de progressão.

Cláusula 16.ª

Condições excepcionais de progressão

O período de três anos previsto no n.º 2 do artigo anterior pode ser reduzido de um ou mais anos em função de bons serviços prestados ou em especiais situações de mérito, ou quando a avaliação de desempenho do trabalhador seja igual a *Muito bom* durante dois anos consecutivos.

Cláusula 17.ª

Formalidades

1 — A progressão na carreira é feita de acordo com o regulamento de avaliação de desempenho, o qual consta como anexo III deste AE, tendo por base os objectivos definidos e aprovados pela Associação.

2 — O direito à remuneração pelo escalão superior vence-se no dia 1 do mês seguinte à decisão de progressão.

Cláusula 18.ª

Salvaguarda de direitos

1 — O presente AE é aplicável a todos os trabalhadores pertencentes ao corpo de bombeiros e cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo, salvaguardando-se os direitos adquiridos em matéria salarial até à respectiva integração na tabela salarial.

2 — O tempo de serviço prestado na categoria profissional atribuída a cada trabalhador tem início na data da entrada em vigor do presente AE, nomeadamente em matéria salarial e de progressão nas carreiras horizontais.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres

Cláusula 19.ª

Direitos e deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal cumprir as orientações específicas estabelecidas no AE e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

1) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

2) Colocar à disposição dos bombeiros todo o equipamento adequado ao exercício das funções para as quais foram contratados;

3) Facilitar aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional;

4) Não exigir aos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;

5) Facultar às associações sindicais todas as informações e esclarecimentos quanto à aplicação do presente AE na Associação;

6) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;

7) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da Associação instalações adequadas, para reuniões gerais de trabalhadores desta, que visem os seus interesses laborais;

8) Dar a conhecer os objectivos individuais em conjunto com o bombeiro tendo em vista a sua avaliação de desempenho bem como os montantes do prémio de produtividade aprovado em assembleia geral da Associação.

Cláusula 20.ª

Higiene e segurança

1 — Deverá a entidade patronal segurar todos os trabalhadores, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade, de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam salvaguardados os interesses dos mesmos.

2 — O seguro deverá abranger o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso para o trabalho.

3 — Prevenir os riscos profissionais, através de campanhas de esclarecimento em colaboração com os departamentos estatais próprios e as organizações sindicais respectivas.

4 — A entidade patronal deverá também observar as normas de higiene e segurança decorrentes da legislação em vigor sobre aquelas matérias.

Cláusula 21.ª

Deveres dos trabalhadores

1 — Atendendo à natureza das associações humanitárias de bombeiros voluntários, são deveres dos trabalhadores cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo colectivo e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da direcção da Associação e dos seus superiores hierárquicos;

b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da Associação, bem como pugnar por uma boa imagem desta;

c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;

d) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da Associação ou em concorrência com esta;

e) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

f) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

g) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

h) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na Associação e prestar aos seus colegas todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da Associação que não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na legislação em vigor;
j) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessam ao desenvolvimento da Associação, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho;
k) Cumprir o serviço mínimo obrigatório de acordo com a Portaria n.º 571/2008, de 3 de Julho, e demais legislação em vigor.

2 — Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia deverão igualmente:

a) Cooperar com os demais departamentos e serviços da Associação;
b) Colaborar na preparação e tratar com correcção os trabalhadores que chefiem e proporcionar aos mesmos, um bom ambiente de trabalho de forma a aumentar a produtividade;
c) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da Associação, que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 22.ª

Garantia dos trabalhadores

É vedado à direcção da Associação:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora da zona de actuação própria do corpo de bombeiros;
f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previsto na lei geral;
g) Efectuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;
h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

Cláusula 23.ª

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores da Associação o direito à greve nos termos legais, devendo ser fixados através de acordo entre os bombeiros e a entidade detentora do corpo de bombeiros os serviços mínimos adequados à salvaguarda dos riscos da zona de actuação própria do corpo de bombeiros.

Cláusula 24.ª

Quotização sindical

A entidade patronal obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente à associação sindical outorgante as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respectivo desconto, até o dia 15 do mês seguinte àquele a que reportam.

Cláusula 25.ª

Direito das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores são os constantes da legislação em vigor.

CAPÍTULO V

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 26.ª

Horário de trabalho, definição e princípios

1 — Compete à direcção da Associação estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionalismos legais, bem como a publicar o mapa de horário dos seus trabalhadores, em local bem visível.
2 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário bem como dos intervalos de descanso.
3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula e do demais previsto neste acordo colectivo, se, pela Associação ou pelo trabalhador, surgirem situações pontuais, e devidamente justificadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio entre as partes.
4 — O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a Associação alterar o horário de trabalho de um ou mais trabalhadores, em virtude de situações imponderáveis, nomeadamente doença de outros trabalhadores ou situações relacionadas com emergências no âmbito da protecção civil, desde que o fundamento e a alteração não se prolongue por mais de 10 dias, período este que pode ser prorrogado até 30 dias.
5 — Havendo na Associação trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a respectiva vida familiar, desde que tal seja possível.
6 — Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços da Associação adoptar uma ou, simultaneamente mais de uma das seguintes modalidades de horário:

a) Horário rígido;
b) Trabalho por turnos;
c) Isenção de horário.

Cláusula 27.ª

Período normal de trabalho

1 — A duração máxima de trabalho normal em cada semana será de 40 horas.
2 — A duração de trabalho normal não deverá exceder as oito horas diárias, podendo ser distribuída por todos os dias da semana, de acordo com a organização do serviço, podendo tal limite ser ultrapassado nos termos previstos na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 210.º do Código do Trabalho.
3 — Poderá a Associação organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores em regime de turnos rotativos semanalmente.
4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o período normal de trabalho, para trabalhadores em regime de turnos

rotativos e de laboração contínua, em molde de três turnos diários, não poderá exceder as 40 horas em cada semana nem as 8 horas diárias.

5 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

6 — Os dias de descanso semanal são dois e serão gozados em dias completos contínuos ou descontínuos.

7 — Os trabalhadores que efectuem trabalho nos fins-de-semana têm direito, no mínimo, a um domingo e a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efectivo.

Cláusula 28.ª

Horário rígido

Entende-se por «horário rígido» aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários distintos, manhã e tarde, com hora de entrada e saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 29.ª

Trabalho por turnos

1 — Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

2 — Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

Cláusula 30.ª

Alterações no horário de trabalho

1 — O horário de trabalho pode ser alterado mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvaguardando-se o interesse das partes.

2 — A entidade patronal, por motivo de declaração de inaptidão do bombeiro para o trabalho por turnos proferida pelos serviços médicos da Associação e por motivo de extinção de turnos, pode, unilateralmente, alterar os horários de trabalho dos bombeiros abrangidos pelos mesmos, sendo que, neste último caso, deverá ter em atenção a antiguidade dos trabalhadores por analogia com o disposto no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

Cláusula 31.ª

Organização das escalas de turnos

1 — Compete à direcção da Associação, auscultando a estrutura de comando, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas de turnos são organizadas mensalmente e serão afixadas até ao 20.º dia do mês anterior.

3 — As escalas de turno rotativos só poderão prever mudanças de turno após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4 — Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, independentemente do motivo, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Cláusula 32.ª

Isenção do horário de trabalho

1 — Em situações de exercício de cargo de gestão ou direcção ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos e ainda no caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do quartel da Associação, nomeadamente elementos de comando e elementos com funções de coordenação de serviço, esta e o trabalhador podem acordar por escrito o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes deste AE.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste AE e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3 — Sempre que, durante o ano civil, o trabalhador preste mais de 242 horas de trabalho para alem da duração do trabalho normal máximo anual, as horas para além destas serão pagas como trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 39.ª do presente acordo colectivo.

4 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm o direito de auferir uma remuneração especial nos termos legais.

Cláusula 33.ª

Regime de substituição

1 — Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas poderão ser supridas com recurso a trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a Associação e os seus trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Cláusula 34.ª

Folga de compensação

1 — Pela prestação de trabalho nos dias de descanso semanal fixados nas escalas de turnos, os bombeiros têm o direito de gozar igual período de folga de compensação num dos três dias úteis seguintes.

2 — Mediante acordo entre a Associação e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos mencionados no número anterior.

Cláusula 35.ª

Trabalho suplementar — Princípios gerais

1 — Considera-se «trabalho suplementar» o prestado fora do período normal de trabalho diário e semanal, exceptuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência nos termos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de Junho.

2 — Não será considerado trabalho suplementar o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral ou colectivos acordados com os trabalhadores.

Cláusula 36.ª

Condições de prestação de trabalho suplementar

Os trabalhadores têm o direito de recusar a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade previstas neste acordo colectivo.

Cláusula 37.ª

Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar de cada trabalhador não poderá exceder, em princípio, os seguintes máximos:

a) 10 horas semanais;
b) 175 horas anuais.

Cláusula 38.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A remuneração do trabalho suplementar em dia de trabalho normal será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

a) 1.ª hora em cada dia — 50 %;
b) Horas subsequentes — 75 %.

2 — O valor/hora da retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\textit{Retribuição mensal} \times 12 \text{ meses}}{\textit{Período normal de trabalho semanal} \times 52 \text{ semanas}}$$

Cláusula 39.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se «nocturno» o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — O tempo de trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição do trabalho normal.

Cláusula 40.ª

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar

1 — Poderá ser prestado trabalho suplementar em dia de descanso semanal, em dia feriado ou em dia ou meio dia de descanso complementar.

2 — No entanto, este só poderá ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves ou motivos de força maior.

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em dia de descanso compensatório confere direito a um acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal e a um dia completo de descanso/folga compensatório, o qual terá lugar num dos três dias úteis seguintes ou noutra altura, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

4 — A prestação de trabalho suplementar em dia feriado confere direito, em alternativa, a um acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal ou a descanso compensatório de igual duração, cabendo a escolha à direcção da Associação. A opção pelo pagamento do acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal confere ainda ao trabalhador direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

Cláusula 41.ª

Banco de horas

1 — Por acordo escrito entre o empregador e os trabalhadores envolvidos poderá ser instituído um horário de trabalho em regime de banco de horas.

2 — O banco de horas pode ser utilizados por iniciativa do empregador ou do trabalhador mediante comunicação à parte contrária com a antecedência de três dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

3 — No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até 4 horas diárias e 50 horas semanais, com o limite de 200 horas anuais.

4 — Para efeitos de determinação da duração média do trabalho, o período de referência é de uma semana, compreendida entre as 0 horas de segunda-feira e as 24 horas de sábado.

5 — No caso de um período de trabalho diário ter o seu início num dia e fim no dia seguinte, o tempo de trabalho será considerado na semana em que o período diário teve o seu início.

6 — O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas) é compensado com a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, devendo o empregador avisar o trabalhador com três dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

7 — Quando o trabalhador pretenda beneficiar do crédito de horas, deverá avisar o empregador com a antecedência de oito dias, salvo se outra inferior for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

8 — Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o crédito de horas, será retribuído com acréscimo de 100 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1.º trimestre do ano civil.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho

Cláusula 42.ª

Local de trabalho habitual

Considera-se local de trabalho habitual a zona de actuação própria do corpo de bombeiros onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza ou serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 43.ª

Deslocações em serviço

1 — Entende-se por «deslocação em serviço» a realização temporária de trabalho fora do local de trabalho habitual.

2 — Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento das horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas efectuadas fora do horário e ainda, quando tal se mostre necessário por indicação da direcção da Associação, a alimentação e alojamento, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas com os seguintes limites:

Pequeno-almoço — € 3;
Almoço e jantar — € 10;
Dormida — € 35;
Transporte em caminho-de-ferro, autocarro, avião ou, nos termos a definir caso a caso, o valor em uso na Associação por quilómetro percorrido em viatura própria, se a tal for autorizado.

3 — As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

a) Ajudas de custo igual a 25 % da retribuição diária;
b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos e de acordo com os limites fixados pela direcção da Associação, quando não sejam assegurados por esta;
c) As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstas no n.º 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos neste AE.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 44.ª

Conceitos de retribuição

1 — A remuneração base é determinada pelo índice correspondente à categoria e escalão em que o assalariado está posicionado, nos termos do anexo II deste AE.

2 — «Escalão» é cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de categoria da carreira.

3 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho efectivo, calculado tendo como limite mínimo o valor do subsídio atribuído anualmente aos funcionários da Administração Pública.

4 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de cinco horas diárias.

5 — Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

Cláusula 45.ª

Retribuição por hora

1 — O valor a retribuir à hora normal de trabalho é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{n \times 52}$$

sendo o *Rm* o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2 — Para o desconto de horas de trabalho, utilizar-se-á a mesma fórmula do n.º 1.

Cláusula 46.ª

Estrutura indiciária

1 — A remuneração mensal correspondente a cada categoria e escalão referencia-se por índices.

2 — O valor do índice 100 corresponde ao salário mínimo nacional, mas para a entrada em vigor deste acordo o seu valor é de € 500, conforme pré-acordo da concertação social do anterior governo.

3 — A actualização anual dos índices opera-se na proporção da alteração do índice 100.

Cláusula 47.ª

Subsídio de férias e de Natal

Para além do disposto na lei geral do trabalho relativamente aos subsídios de férias e de Natal, estes subsídios beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que se vencerem.

Cláusula 48.ª

Subsídio de turno

1 — A remuneração base mensal dos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos diurnos e nocturnos é acrescida de um subsídio mensal de 25 % da mesma.

2 — O subsídio de turno é pago apenas aos trabalhadores que trabalhem em turnos rotativos que abrangem o turno de trabalho nocturno, sendo que sempre que se verifique o seu pagamento não há lugar ao pagamento do acréscimo sobre a retribuição normal do trabalho nocturno previsto no n.º 2 da cláusula 40.ª

3 — Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias;
b) Se encontre no gozo de folgas de compensação;
c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da Associação;
d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado e de descanso semanal.

4 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos deixam de receber o respectivo subsídio.

5 — O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano, ou seja, também será contabilizado no subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 49.ª

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

1 — Só os trabalhadores que prestem o seu serviço na Associação com funções efectivas de socorro têm direito ao pagamento de um subsídio mensal de insalubridade, penosidade e risco, igual a 2,5 % do 1.º escalão da categoria profissional do trabalhador.

2 — O subsídio a que se refere o n.º 1 da clausula anterior só é devido pelos 11 meses efectivos de serviço.

3 — O subsídio será sempre pago em caso de doença ou baixa ocorrida em acidente de trabalho, sendo excluído sempre o mês de férias.

4 — O acerto de perdas far-se-á no mês de Janeiro do ano seguinte.

Cláusula 50.ª

Actualização remuneratória

A fixação e a alteração das diversas componentes do sistema retributivo são objecto de negociação entre as partes outorgantes do AE.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 51.ª

Feriados

São feriados obrigatórios, nomeadamente:

1.º de Janeiro;
25 de Abril;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
1.º de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1.º de Novembro;
1.º de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal.

Quaisquer dos feriados referidos no parágrafo anterior poderão ser observados em outro dia com significado local.

Facultativos: poderá ser observada a terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

Cláusula 52.ª

Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas de 22 dias úteis, sendo que o período anual de férias é de 22 dias, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 238.º do Código do Trabalho.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1.º de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, podendo estar condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Na falta de acordo, o período de férias será marcado pela entidade patronal em qualquer período do ano, salvaguardando-se, pelo menos, um período de 10 dias seguidos entre os dias 1.º de Junho e 30 de Setembro.

5 — A pedido do trabalhador, as férias poderão ser repartidas por diversos períodos, desde que, pelo menos, um dos períodos não seja inferior a 10 dias consecutivos.

6 — Salvo acordo escrito em contrário com o trabalhador, o subsídio de férias deverá ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

7 — A contagem da duração das férias será feita por dias úteis.

8 — Na marcação das férias, sempre que possível, serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na Associação.

9 — Será elaborado um mapa de férias, que a Associação afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 53.ª

Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da Associação

1 — A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2 — A entidade patronal poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer no serviço, desde que haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos directos sobre pessoas e equipamentos.

3 — A entidade patronal poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a Associação.

5 — Não havendo acordo, a marcação será feita de acordo com o estabelecido no n.º 4 da cláusula anterior.

6 — Se a entidade patronal não fizer a marcação nos termos referidos no número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à Associação com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — A entidade patronal indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiantamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

8 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido da metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 54.ª

Modificação das férias por impedimento do trabalhador

1 — O gozo das férias não se inicia na data prevista ou suspende-se quando o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2 — Quando se verifique a situação de doença, o trabalhador deverá comunicar à Associação o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico do Serviço Nacional de Saúde.

4 — Em caso referido nos números anteriores, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 241.º do Código do Trabalho.

5 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo de impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozadas até ao termo do seu 1.º trimestre.

6 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem o direito de gozá-las no ano seguinte ao do impedimento, até ao dia 30 de Abril.

Cláusula 55.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá o direito de receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 56.ª

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a vier exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

Cláusula 57.ª

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação e registo dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — O somatório da ausência a que se refere o número anterior, caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 58.ª

Comunicação e prova das faltas

Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e a prova sobre faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal nas vinte e quatro horas subsequentes ao início da ausência, sendo que a justificação em data posterior terá de ser devidamente fundamentada;

c) O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a Associação decidir o contrário.

Cláusula 59.ª

Faltas justificadas

São faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições indicadas no artigo 249.º do Código do Trabalho e desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 60.ª

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda e prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

c) As faltas dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) A prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho;

e) As previstas na alínea *j*) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho quando excedam 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 61.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual não será contado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, constituindo tais faltas infracção grave.

3 — No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

4 — As falsas declarações relativas à justificação das faltas e as faltas injustificadas podem constituir justa causa de despedimento nos termos do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho.

Cláusula 62.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias, salvo o disposto no número seguinte e no artigo 238.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída:

a) Por renúncia de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

Cláusula 63.ª

Licença sem retribuição

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 317.º do Código do Trabalho, a entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, desde que se apresente no dia útil seguinte à caducidade da licença.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

6 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais da Associação.

Cláusula 64.ª

Suspensão temporária do contrato de trabalho

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente, mantendo-se o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela Associação com justa causa apurada em processo disciplinar.

3 — Logo que termine o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

4 — O contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.

5 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 65.ª

Comissão de Serviço

1 — Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de comandante ou equivalente, directamente dependente da direcção da Associação, ou ainda de funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação ao titular daqueles cargos.

2 — O regime do contrato de trabalho em comissão de serviço é o que decorre da lei geral do trabalho.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 66.ª

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos termos legais.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar directa ou indirectamente através da respectiva direcção da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 67.ª

Causas de cessação

1 — Para além de outras modalidades legalmente previstas o contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Rescisão por qualquer das partes ocorrendo justa causa;

d) Rescisão por parte do trabalhador, mediante aviso prévio.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá o direito de receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no acto da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 68.ª

Formação profissional

1 — A formação profissional é obrigatória.

2 — Os planos de formação profissional são organizados pela direcção da Associação, por proposta do comando,

e deverão respeitar as necessidades da zona de actuação própria do corpo de bombeiros, a carga horária de formação, os módulos e conhecimentos adequados à promoção e progressão nas carreiras e a valorização profissional, no âmbito da legislação geral do trabalho e da legislação específica do sector.

3 — As acções de formação podem ser ministradas durante o horário de trabalho ou fora do mesmo, em regime de voluntariado.

4 — Sempre que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso profissional, ou escolar com interesse para a Associação, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde a formação ou educação adquirida.

5 — O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição nos termos do disposto no artigo 317.º do Código do Trabalho.

ANEXO I

Conteúdos funcionais

Bombeiros

Todos os elementos habilitados a desempenhar as tarefas e funções previstas nas missões dos corpos de bombeiros previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho.

Comandante

Ao comandante, único e exclusivo responsável pela forma como os seus elementos cumprem as funções que lhes estão atribuídas, pela actividade do corpo de bombeiros no que respeita à gestão técnica e operacional dos recursos humanos e materiais disponíveis, nomeadamente em matéria de conservação e utilização dos equipamentos, instrução e disciplina do pessoal do referido corpo de bombeiros, compete especialmente:

a) Promover a instrução, preparando os elementos do corpo activo para o bom desempenho das suas funções;

b) Garantir a disciplina e o correcto cumprimento dos deveres funcionais pelo pessoal sob o seu comando;

c) Estimular o espírito de iniciativa dos elementos do corpo activo, exigindo a todos completo conhecimento e bom desempenho das respectivas funções;

d) Dirigir a organização do serviço quer interno quer externo;

e) Elaborar estatísticas, relatórios e pareceres sobre assuntos que julgar convenientes para melhorar a eficiência dos serviços a seu cargo;

f) Providenciar pela perfeita conservação e manutenção do material;

g) Empregar os meios convenientes para conservar a saúde do pessoal e higiene do aquartelamento;

h) Conceder licenças e dispensas, segundo a conveniência do serviço, observada a lei;

i) Fazer uma utilização judiciosa de todas as dependências do aquartelamento;

j) Assumir o comando das operações nos locais de sinistro, sempre que o julgar conveniente;

k) Estudar e propor as providências necessárias para prevenir os riscos de incêndio ou reduzir as suas consequências;

l) Propor a aquisição dos materiais julgados necessários para o desempenho das missões, de forma a acompanhar as evoluções técnicas e as necessidades de segurança da zona e do pessoal;

m) Promover a formação profissional do pessoal em conformidade com as tarefas que lhe podem ser atribuídas, procurando conservar sempre vivos os sentimentos de honra, de dever e de serviço público;

n) Desenvolver a iniciativa do pessoal, fomentando que todos conheçam pormenorizadamente as suas funções, de forma a assegurar que as missões serão executadas de uma maneira rápida, metódica, eficiente e prudente;

o) Assegurar a colaboração com os órgãos de protecção civil;

p) Propor os louvores e condecorações do pessoal sob a sua direcção;

q) Fazer parte dos júris dos concursos de promoção e classificação nas provas de acesso às diferentes categorias do quadro para que for nomeado.

2.º comandante

Ao 2.º comandante compete:

a) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;

b) Secundar o comandante em todos os actos de serviço;

c) Estabelecer a ligação entre o comandante e os vários órgãos de execução;

d) Estar sempre apto a assegurar a continuidade do serviço, mantendo-se permanentemente informado acerca dos objectivos fixados para o cumprimento das missões;

e) Desempenhar tarefas específicas que se revistam carentes de elevada responsabilidade;

f) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venham a ser atribuídos;

g) Zelar pelo cumprimento da lei, das instruções, ordens de serviço e das demais disposições regulamentares;

h) Fiscalizar a observância das escalas de serviço;

i) Fiscalizar o serviço de instrução e a manutenção da disciplina dentro do quartel;

j) Apresentar a despacho do comandante toda a correspondência dirigida a este e dar as necessárias instruções para o seu conveniente tratamento;

k) Propor ao comandante as medidas que julgar necessárias para o melhor funcionamento dos serviços;

l) Chefiar directamente todos os serviços de secretaria do corpo de bombeiros;

m) A guarda de todos os artigos em depósito;

n) Comparecer nos locais de sinistro importantes, assumindo a direcção dos mesmos se for caso disso;

o) Propor as medidas que entender necessárias para o correcto funcionamento das diversas actividades da corporação;

p) Colaborar na supervisão de todos os serviços da corporação.

Adjunto de comando

Ao adjunto de comando compete:

a) Coadjuvar o comandante nas funções por este delegadas;

b) Desempenhar as funções que competem ao comandante, nas suas faltas e impedimentos;
c) Accionar as actividades da corporação de acordo com a programação e as determinações aprovadas pelo comando;
d) Apresentar ao comando relatórios sobre o funcionamento de serviços concretos, quando solicitado ou por iniciativa própria;
e) Comparecer em todos os sinistros para que for chamado, assumindo a direcção dos trabalhos, se for caso disso;
f) Providenciar a manutenção da higiene e salubridade dos quartéis;
g) Garantir a disciplina, exigindo o cumprimento da lei, dos regulamentos, das NEP e de outras normas em vigor;
h) Desenvolver e orientar os conhecimentos técnicos do pessoal, procurando formular juízos correctos quanto aos seus méritos e aptidões especiais e prestar-lhe apoio nas dificuldades;
i) Dirigir o serviço de justiça do corpo de bombeiros, elaborando processos que venham a ser instruídos;
j) Passar revistas ao fardamento, viaturas, equipamentos e demais material do quartel sob a sua supervisão;
k) Cumprir e fazer cumprir todas as determinações emanadas pelo comando.

Oficial bombeiro

Ao oficial bombeiro compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) Comandar operações de socorro;
b) Chefiar departamentos e áreas de formação, prevenção, logística e apoio administrativo;
c) Exercer funções de estado-maior;
d) Ministrar acções de formação técnica;
e) Instruir processos disciplinares;
f) Participar em actividades de âmbito logístico e administrativo.

Oficial bombeiro estagiário

Ao oficial bombeiro estagiário tem como principal actividade diligenciar conhecer o funcionamento do corpo de bombeiros, as suas missões e tradições, bem como assimilar os conhecimentos, métodos de trabalho e técnicas que lhe forem sendo transmitidas, e ainda integrar-se progressivamente na vida do corpo de bombeiros. Compete-lhe ainda:

a) Participar empenhadamente em todas as acções de formação e do estágio;
b) Executar correcta e rapidamente as tarefas que lhe forem cometidas;
c) Obter aproveitamento positivo em todos os módulos da formação;
d) Promover um relacionamento e usar de urbanidade com superiores e camaradas;
e) Ser assíduo e pontual;
f) Desempenhar a função de instruendo de dia, conforme o estabelecido em NEP.

Coordenador-geral

Ao coordenador-geral compete, designadamente:

a) Desempenhar na estrutura interna as funções de direcção para que seja nomeado;
b) Propor ao comando as medidas que entender convenientes para a melhoria da qualidade do serviço prestado;
c) Coadjuvar os seus superiores hierárquicos com o maior zelo, sendo responsável pelo exacto cumprimento das ordens emanadas;
d) Zelar pela disciplina e boa ordem dentro do quartel e conservação do material, devendo comunicar superiormente, logo que tenha conhecimento de qualquer ocorrência que possa prejudicar o normal funcionamento, prestígio e o bom nome do corpo de bombeiros.

Coordenador-chefe

Ao coordenador-chefe compete, designadamente:

a) Desempenhar na estrutura interna as funções de direcção para que seja nomeado;
b) Instruir individualmente os subordinados, exigindo que cada um execute escrupulosamente o serviço que lhe seja legitimamente destinado;
c) Desempenhar na estrutura interna as funções de direcção para que seja nomeado;
d) Escriturar a documentação relativa aos serviços que dirigir;
e) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste contrato colectivo de trabalho.

Bombeiro especialista

O bombeiro especialista é aquele elemento que é detentor dos cursos de Tripulante de Ambulância de Socorro e ou Tripulante de Ambulância de Emergência e ou de utilização de desfibrilhador automático externo (DAE), competindo-lhe, especialmente, as seguintes funções:

a) Instruir individual e colectivamente os subordinados, bem como dirigi-los exigindo que cada um execute escrupulosamente o serviço que lhe seja legitimamente destinado, ainda que difícil e arriscado;
b) Zelar pela disciplina do pessoal que chefia;
c) Verificar a forma como o pessoal cumpre as ordens recebidas, dando conhecimento imediato aos superiores hierárquicos de quaisquer ocorrências que possam prejudicar a disciplina e a operacionalidade do corpo de bombeiros;
d) No serviço de prestação de socorros incumbe-lhe agir com destreza mas sem precipitação;
e) Escriturar a documentação relativa aos serviços que dirigir;
f) Prestar guardas de honra;
g) Comparecer a todos os serviços para que for chamado;
h) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde, desde que habilitado para o efeito;
i) Chefiar guarnições de viaturas de desencarceramento, desde que habilitado para o efeito;
j) Chefiar equipas de resgate, desde que habilitado para o efeito;

k) Diligenciar no sentido de ser possuidor do curso de Operador de Comunicações;

l) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste contrato colectivo de trabalho.

Bombeiro técnico

Ao bombeiro técnico competem, designadamente, as seguintes funções:

a) Quando o mais antigo na sua categoria, coadjuvar e substituir nas suas faltas ou impedimentos os bombeiros especialistas, cujas atribuições deve conhecer, e comparecer rapidamente em todos os sinistros;

b) Desempenhar as funções de plantão de destacamentos, quando os houver;

c) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde, desde que habilitado para o efeito;

d) Chefiar guarnições de viaturas de desencarceramento, desde que habilitado para o efeito;

e) Chefiar equipas de resgate, desde que habilitado para o efeito;

f) Chefiar guardas de serviço;

g) Zelar pela disciplina do pessoal que dirige;

h) Comparecer prontamente ao embarque na sua viatura e a todos os sinistros a que for chamado;

i) Escriturar a documentação relativa aos serviços que efectuou ou dirigiu;

j) Cumprir e fazer cumprir prontamente as ordens legítimas dos seus superiores hierárquicos;

k) Diligenciar no sentido de ser possuidor do curso de Operador de Comunicações;

l) Executar com prontidão todos os outros serviços que lhe sejam determinados;

m) Integrar guardas de honra;

n) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste contrato colectivo de trabalho;

o) Comparecer prontamente ao embarque na sua viatura e em todos os incêndios a que seja chamado;

p) Montar e desmontar o material bem como proceder à exploração de águas;

q) Executar com prontidão todos os outros serviços que lhe sejam determinados;

r) Executar diligentemente as ordens e instruções relativas ao serviço.

Bombeiro de serviços gerais

Ao bombeiro de serviços gerais competem, designadamente, as seguintes funções:

a) Quando o mais antigo na sua categoria, coadjuvar e substituir nas suas faltas ou impedimentos os bombeiros especialistas e técnicos, cujas atribuições deve conhecer, e comparecer rapidamente em todos os sinistros;

b) Desempenhar as funções de plantão de destacamentos, quando os houver;

c) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde, desde que habilitado para o efeito;

d) Chefiar guarnições de viaturas de desencarceramento, desde que habilitado para o efeito;

e) Chefiar equipas de resgate, desde que habilitado para o efeito;

f) Chefiar guardas de serviço;

g) Zelar pela disciplina do pessoal que dirige;

h) Comparecer prontamente ao embarque na sua viatura e a todos os sinistros a que for chamado;

i) Escriturar a documentação relativa aos serviços que efectuou ou dirigiu;

j) Executar com prontidão todos os outros serviços que lhe sejam determinados;

k) Integrar guardas de honra;

l) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste contrato colectivo de trabalho;

m) Comparecer rapidamente nos lugares de sinistro;

n) Montar e desmontar o material bem como proceder à exploração de águas;

o) Executar diligentemente as ordens e instruções relativas ao serviço.

Bombeiro estagiário

Ao bombeiro estagiário tem como principal actividade diligenciar conhecer o funcionamento do corpo de bombeiros, as suas missões e tradições, bem como assimilar os conhecimentos, métodos de trabalho e técnicas que lhe forem sendo transmitidas, e ainda integrar-se progressivamente na vida do corpo de bombeiros. Compete-lhe ainda:

a) Executar correcta e rapidamente as tarefas que lhe forem cometidas;

b) Promover um relacionamento e usar de urbanidade com superiores e camaradas;

c) Ser assíduo e pontual.

Funções complementares

Para além das funções inerentes a cada uma das categorias constantes do presente AE, podem, sem prejuízos daquelas, os elementos serem incumbidos cumulativamente do exercício de funções necessárias à actividade do corpo de bombeiros, desde que estejam para elas devidamente habilitados:

a) Motorista;

b) Operador de comunicações;

c) Encarregado da logística;

d) Encarregado do serviço automóvel;

e) Mecânico;

f) Electricista auto;

g) Tripulante de ambulância;

h) Formador;

i) Mergulhador;

j) Nadador-salvador;

k) Administrativos;

l) Auxiliar de serviços gerais.

Funções de motorista

São funções do motorista:

a) Conduzir a viatura e a respectiva guarnição o mais rapidamente possível aos locais de sinistro, observando o disposto no Código da Estrada;

b) Operar nos sinistros a bomba da sua viatura;

c) Manter a viatura em perfeito estado de conservação e limpeza;

d) Verificar, ao entrar de serviço, os níveis de combustível, óleo, água, óleo de travões, valvulinas e embraiagem, e detectar eventuais fugas;

e) Verificar o equipamento, instrumentos, suspensão, direcção, pressão dos pneus, tensão de correias, densidade e nível do electrólito e falhas de funcionamento, se necessário através de uma pequena rodagem;

f) Comunicar ao subchefe e encarregado do serviço automóvel as deficiências que encontrar;

g) Utilizar com as motobombas, motosserras, compressores, exaustores e outro material do mesmo tipo, procedimento idêntico ao descrito para com as viaturas;

h) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros factores que possam prejudicar a rápida intervenção do corpo de bombeiros.

Funções de operador de comunicações

O operador de comunicações tem os seguintes deveres:

a) Conhecer pormenorizadamente o funcionamento, capacidade e utilização de todos os aparelhos, materiais e equipamentos existentes na central, viaturas e nos postos de comunicações do corpo de bombeiros;

b) Manusear com destreza e segurança os equipamentos em uso na central de comunicações;

c) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros factores que possam prejudicar a rápida intervenção da Associação;

d) Conhecer o material de ordenança planeado para os diversos pontos sensíveis;

e) Permanecer vigilante durante o seu turno de serviço;

f) Receber e registar os pedidos de serviço;

g) Accionar a saída de material, através de alarme ou de comunicação interna, em caso de intervenção, indicando imediatamente o local e outras indicações que facilitem a preparação do plano de acção, estabelecido ou a estabelecer pelo graduado de serviço;

h) Responder a todas as chamadas com clareza e correcção;

i) Efectuar com celeridade todas as comunicações necessárias e regulamentares;

j) Manter-se permanentemente em escuta sempre que se encontrem viaturas em serviço exterior, informando o graduado de serviço à central e o chefe de serviço do evoluir permanente da situação;

k) Proceder ao registo de todos os movimentos, através dos meios e da documentação estabelecidos;

l) Não permitir a entrada na central de qualquer pessoa não autorizada;

m) Fazer as verificações e os toques determinados;

n) Manter em perfeito estado de conservação e de limpeza todos os aparelhos, materiais, equipamentos e dependências da central de comunicações;

o) Comunicar ao graduado de serviço à central de alerta e comunicações todas as deficiências verificadas.

Funções de encarregado da logística

1 — O encarregado da logística é genericamente responsável pelas existências da sua arrecadação e tem os seguintes deveres:

a) Manter em perfeito estado de conservação, de limpeza e arrumação todas as instalações e materiais à sua responsabilidade;

b) Não utilizar nem permitir que se utilizem os materiais da sua responsabilidade para fins distintos daqueles a que se destinam;

c) Não permitir a saída ou utilização de qualquer material da sua arrecadação, sem a necessária autorização e registo;

d) Proceder com regularidade à conferência e inventariação das existências;

e) Registar em livro próprio todos os movimentos efectuados de forma individual e pormenorizada;

f) Comunicar atempadamente ao comando a previsão das necessidades.

2 — Na nomeação de um encarregado da logística para impedimentos será dada preferência ao pessoal competente que se encontre por recomendação médica para serviços moderados ou com percentagem de diminuição física impeditiva do serviço operacional.

3 — Um encarregado da logística pode ser responsável por mais de uma arrecadação.

Funções de encarregado do serviço automóvel

O encarregado do serviço automóvel tem por competência:

a) Tomar conhecimento, pelos motoristas, dos resultados dos ensaios diários das viaturas;

b) Providenciar a substituição de viaturas que careçam reparação;

c) Informar atempadamente os serviços logísticos dos actos que praticar ou de qualquer ocorrência excepcional que não tenha meios para resolver;

d) Verificar frequentemente o estado de conservação, limpeza e funcionamento de viaturas e ferramentas;

e) Retirar as ferramentas e os equipamentos amovíveis das viaturas que vão entrar na oficina, depositando-as na arrecadação competente;

f) Instalar as ferramentas e os equipamentos nas viaturas que voltam ao serviço, na presença do motorista e de acordo com a relação da carga;

g) Elaborar mapas de consumo de combustíveis e lubrificantes, quilómetros percorridos e horas de trabalho das viaturas e enviá-los à secretaria do comando até ao dia 5 do mês seguinte;

h) Elaborar semanalmente o mapa de situação de viaturas.

Funções de mecânico

Ao mecânico compete:

a) Fazer a manutenção e o controlo de máquinas e motores;

b) Afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas;

c) Informar e dar pareceres sobre o funcionamento, manutenção e conservação dos equipamentos da sua responsabilidade, que controla;

d) Zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos, cumprindo programas de utilização, rentabilizando-os de acordo com as normas técnicas;

e) Apoiar a instalação, montagem e reparação dos equipamentos.

Electricista auto

Ao electricista auto compete:

a) Instalar, afinar, reparar e efectuar a manutenção de aparelhagem e circuitos eléctricos em veículos automóveis e similares;

b) Ler e interpretar esquemas e especificações técnicas;

c) Instalar circuitos e aparelhagem eléctrica, nomeadamente de sinalização acústica e luminosa, iluminação interior e exterior, ignição e arranque do motor e de acumulação e distribuição de energia eléctrica;

d) Localizar e determinar as deficiências de instalação e de funcionamento;

e) Substituir ou reparar platinados, reguladores de tensão, motores de arranque ou outros componentes eléctricos avariados;

f) Ensaiar os diversos circuitos e aparelhagem;

g) Realizar afinações e reparações nos elementos mecânicos na sequência das reparações e afinações dos circuitos eléctricos.

Funções de tripulante de ambulância

Ao tripulante de ambulância compete:

a) Transportar feridos e doentes e prestar-lhes os primeiros socorros, deslocando-se ao local onde estes se encontram;

b) Imobilizar membros fracturados ou deslocados com dispositivos especiais ou talas apropriadas ou improvisadas;

c) Tomar os devidos cuidados noutros tipos de fracturas;

d) Estancar hemorragias, ministrar respiração artificial e prestar outros socorros de urgência;

e) Deitar o doente na maca ou senta-lo numa cadeira apropriada, com os cuidados exigidos pelo seu estado e acompanha-lo numa ambulância a um estabelecimento hospitalar;

f) Imobilizar os membros fracturados e estanca hemorragias, consoante as medidas de urgência a adoptar;

g) Contactar com os socorros públicos, nomeadamente hospitais e bombeiros, solicitando a colaboração dos mesmos;

h) Colaborar na colocação, com os devidos cuidados, do acidentado na maca e acompanha-o na ambulância durante o trajecto para o estabelecimento hospitalar.

Funções de formador

Ao formador compete:

Planear e preparar a formação dos bombeiros de acordo com a necessidade do corpo de bombeiros;

Analisar e desenvolver conteúdos programáticos formativos;

Constituir *dossiers* das acções de formação;

Definir os objectivos da formação;

Elaborar planos de sessão;

Acompanhar as acções de formação;

Avaliar as acções de formação;

Propor ao comando planos de formação anuais.

Funções de mergulhador

Ao mergulhador compete:

Busca e recuperação de pessoas;

Busca e recuperação de animais;

Busca e recuperação de bens;

Busca e recuperação de viaturas;

Busca e recuperação de objectos a pedido das autoridades;

Manutenção de barcos e equipamentos específicos ao mergulho.

Funções de nadador-salvador

Ao nadador-salvador compete:

a) Prestar serviço de vigilância e salvamento aos utentes das piscinas e ou praias;

b) Zelar pela limpeza e conservação dos meios operativos e instalações.

Funções administrativas

As funções administrativas compreendem:

a) Desenvolver funções que se enquadrem em directivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo e secretaria da estrutura de comando;

b) Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redacção, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;

c) Assegurar trabalhos de dactilografia, tratar informação recolhendo e efectuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;

d) Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correcção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;

e) Organizar, calcular e desenvolver os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços.

Funções de auxiliar de serviços gerais

Ao auxiliar de serviços gerais compete:

a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;

b) Colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;

c) Auxiliar a execução de cargas e descargas;

d) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;

e) Executar outras tarefas simples não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

ANEXO II

Carreira de bombeiro

Índice 100 = € 500.

Tabela de quadro de comando

Categoria	Escalões				
	1	2	3	4	5
Comandante	240 € 1 200	245 € 1 225	250 € 1 250		
2.º comandante	230 € 1 150	235 € 1 175			
Adjunto de comando	200 € 1 000	210 € 1 050	215 € 1 075		

Tabela de oficial bombeiro

Categoria	Escalões				
	1	2	3	4	5
Oficial bombeiro	225 € 1 100	230 € 1 150	235 € 1 175		
Oficial bombeiro estagiário	170 € 850				

Tabela de coordenador

Categoria	Escalões				
	1	2	3	4	5
Coordenador-geral	160 € 800	165 € 825	170 € 850	180 € 900	
Coordenador-chefe	150 € 750	155 € 775	160 € 800	170 € 850	

Tabela de bombeiro

Categoria	Escalões					
	1	2	3	4	5	6
Bombeiro especialista	120 € 600	130 € 650	140 € 700	145 € 725	150 € 750	
Bombeiro técnico/administrativo	120 € 600	125 € 625	130 € 650	135 € 675	140 € 700	145 € 725
Bombeiro serviços gerais	110 € 550	115 € 575	120 € 600	125 € 625	130 € 650	135 € 675
Bombeiro estagiário	100 € 500					

1 — A remuneração do coordenador-geral vence pela categoria de comandante, no escalão 1 da escala indiciária, enquanto mantiver as funções de comandante.

2 — Ao exercício de funções do quadro de comando poderá ser atribuída a isenção de horário de trabalho e o correspondente aumento salarial, que se quantificará numa

percentagem a acordar, com base no 1.º escalão do índice da categoria respectiva.

ANEXO III

Regulamento da avaliação do desempenho

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito de aplicação

Artigo 1.º

Objecto e âmbito de aplicação

As disposições seguintes regulamentam o sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Porto de Mós.

CAPÍTULO II

Estrutura e conteúdo do sistema de avaliação de desempenho

SECÇÃO I

Componentes para a avaliação

Artigo 2.º

Componentes para a avaliação

A avaliação de desempenho integra as seguintes componentes:

a) Objectivos;
b) Competências comportamentais;
c) Atitude pessoal.

Artigo 3.º

Objectivos

1 — A avaliação dos objectivos visa comprometer os trabalhadores com os objectivos estratégicos da organização e responsabilizar pelos resultados, promovendo uma cultura de qualidade, responsabilização e optimização de resultados, de acordo com as seguintes regras:

a) O processo de definição de objectivos e indicadores de medida, para os diferentes trabalhadores, é da responsabilidade de direcção da Associação, depois de ouvido o comandante e consta da ficha de avaliação em anexo;
b) Os objectivos devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período da avaliação prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;
c) A definição dos objectivos deve ser clara e dirigida aos principais resultados a obter pelo colaborador no âmbito do plano de actividades do respectivo serviço.

2 — De acordo com os indicadores de medida de concretização previamente estabelecidos, cada objectivo é aferido em quatro níveis e de acordo com as pontuações que constam da ficha de avaliação.
3 — A avaliação desta componente resulta da média ponderada dos níveis atribuídos.

Artigo 4.º

Competências comportamentais

A avaliação das competências comportamentais visa promover o desenvolvimento e qualificação dos trabalhadores, maximizar o seu desempenho e promover uma cultura de excelência e qualidade, de acordo com as seguintes regras:

a) As competências são definidas em função dos diferentes grupos profissionais de forma a garantir uma melhor adequação dos factores de avaliação às exigências específicas de cada realidade;
b) O avaliado deve ter conhecimento, no início do período de avaliação, das competências exigidas para a respectiva função assim como da sua ponderação.

Artigo 5.º

Atitude pessoal

A avaliação da atitude pessoal visa a apreciação geral da forma como a actividade foi desempenhada pelo avaliado, incluindo aspectos como o esforço realizado, o interesse e a motivação demonstrados.

SECÇÃO II

Sistema de classificação

Artigo 6.º

Escala de avaliação

O resultado global da avaliação de cada uma das componentes do sistema de avaliação de desempenho é expresso na escala de 0 a 20, devendo a classificação ser atribuída pelo avaliador em números inteiros e corresponde às seguintes menções qualitativas:

Muito bom — de 16 a 20;
Bom — 13 a 16;
Médio — 10 a 13;
Fraco — inferior a 10.

Artigo 7.º

Expressão da avaliação final

A avaliação global resulta das pontuações obtidas em cada um dos itens contidos na ficha de avaliação anexa ao presente AE.

Artigo 8.º

Diferenciação de mérito e excelência

1 — A atribuição de percentagens máximas deve ser do conhecimento de todos os avaliados.
2 — A atribuição da classificação de *Muito bom* implica fundamentação que evidencie os factores que contribuíram para o resultado final.
3 — A atribuição da classificação de *Excelente* deve ainda identificar os contributos relevantes para o serviço, tendo em vista a sua inclusão na base de dados sobre boas práticas.

Artigo 9.º

Fichas de avaliação

A ficha de avaliação é a que se encontra junta como anexo.

CAPÍTULO III

Competência para avaliar e homologar

Artigo 10.º

Intervenientes no processo de avaliação

Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito de cada organismo:

a) Os avaliadores;
b) O conselho da avaliação;
c) O dirigente máximo do respectivo serviço ou organismo.

Artigo 11.º

Avaliadores

1 — A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou do funcionário que possua responsabilidades de coordenação sobre o avaliado, cabendo ao avaliador:

a) Verificar se os seus colaboradores são conhecedores dos objectivos fixados e constantes da ficha de avaliação;
b) Avaliar anualmente os seus colaboradores directos, cumprindo o calendário de avaliação;
c) Assegurar a correcta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
d) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respectivas necessidades de desenvolvimento.

2 — Só podem ser avaliadores os superiores hierárquicos imediatos ou os funcionários com responsabilidades de coordenação sobre os avaliados que, no decurso do ano a que se refere a avaliação, reúnam o mínimo de seis meses de contacto funcional com o avaliado.
3 — Nos casos em que não estejam reunidas as condições previstas no número anterior é avaliador o superior hierárquico de nível seguinte ou, na ausência deste, o conselho da avaliação.

Artigo 12.º

Conselho da avaliação

1 — Junto da direcção da Associação, funciona um conselho da avaliação, ao qual compete:

a) Estabelecer directrizes para uma aplicação objectiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho;
b) Garantir a selectividade do sistema de avaliação, cabendo-lhe validar as avaliações finais iguais ou superiores a *Muito bom;*
c) Emitir parecer sobre as reclamações dos avaliados;
d) Proceder à avaliação de desempenho nos casos de ausência de superior hierárquico.

2 — O conselho da avaliação é presidido pelo presidente da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Porto de Mós, integra todos os chefes ou coordenador de serviços e o comandante do corpo de bombeiros.
3 — Participa ainda nas reuniões do conselho da avaliação, em qualquer circunstância, o delegado sindical eleito, ou representante por ele indicado.
4 — O regulamento de funcionamento do conselho da avaliação deve ser elaborado no início de cada período de avaliação.

Artigo 13.º

Dirigente máximo do serviço

1 — Para efeitos de aplicação do presente regulamento, considera-se dirigente máximo do serviço o titular do cargo de presidente da direcção da Associação.
2 — Compete ao dirigente máximo do serviço:

a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas da Associação;
b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente regulamento;
c) Homologar as avaliações anuais;
d) Decidir das reclamações dos avaliados, após parecer do conselho da avaliação;
e) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho.

3 — Quando o dirigente máximo não homologar as classificações atribuídas, deverá ele próprio, mediante despacho fundamentado, estabelecer a classificação a atribuir.

CAPÍTULO IV

Processo de avaliação do desempenho

SECÇÃO I

Modalidades

Artigo 14.º

Avaliação ordinária

A avaliação ordinária respeita aos trabalhadores que contem, no ano civil anterior, mais de seis meses de serviço efectivo prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador e reporta-se ao tempo de serviço prestado naquele ano e não avaliado.

Artigo 15.º

Avaliação extraordinária

1 — São avaliados extraordinariamente os trabalhadores não abrangidos no artigo anterior que só venham a reunir o requisito de seis meses de contacto funcional com o avaliador competente durante o ano em que é feita a avaliação e até 30 de Junho, devendo o interessado solicitá-la por escrito ao dirigente máximo do serviço no decurso do mês de Junho.
2 — A avaliação extraordinária obedece à tramitação prevista para a avaliação ordinária, salvo no que diz respeito às datas fixadas, sem prejuízo da observância dos intervalos temporais entre cada uma das fases do processo.

Artigo 16.º

Casos especiais

1 — Aos trabalhadores que exerçam cargo ou funções de reconhecido interesse público, bem como actividade sindical, a classificação obtida no último ano imediatamente anterior ao exercício dessas funções ou actividades reporta-se, igualmente, aos anos seguintes relevantes para efeitos de promoção e progressão.

2 — No caso de no ano civil não decorrer processo de avaliação de desempenho por parte da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Porto de Mós, aos seus trabalhadores será sempre atribuída a avaliação de *Bom*.

Artigo 17.º

Suprimento da avaliação

1 — Quando o trabalhador permanecer em situação que inviabilize a atribuição de avaliação ordinária ou extraordinária e não lhe for aplicável o disposto no artigo anterior, terá lugar adequada ponderação do currículo profissional relativamente ao período que não foi objecto de avaliação, para efeitos de apresentação a concurso de promoção ou progressão nos escalões.

2 — O suprimento previsto no número anterior será requerido ao júri do concurso, no momento da apresentação da candidatura, nos termos previstos no respectivo aviso de abertura, ou ao dirigente máximo do serviço, quando se complete o tempo necessário para a progressão no escalão.

Artigo 18.º

Ponderação curricular

1 — Na ponderação do currículo profissional, para efeitos do artigo anterior, são tidos em linha de conta:

a) As habilitações académicas e profissionais do interessado;
b) As acções de formação e aperfeiçoamento profissional que tenha frequentado, com relevância para as funções que exerce;
c) O conteúdo funcional da respectiva categoria e, bem assim, de outros cargos que tenha exercido e as avaliações de desempenho que neles tenha obtido;
d) A experiência profissional em áreas de actividade de interesse para as funções actuais.

2 — A ponderação curricular será expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação quantitativa e qualitativa a que se refere o artigo 6.º

3 — Nos casos de atribuição de classificação igual a *Muito bom,* há lugar a fundamentação da mesma, nos termos previstos no artigo 9.º

SECÇÃO II

Do processo

Artigo 19.º

Periodicidade

A avaliação do desempenho é anual, e o respectivo processo terá lugar nos meses de Janeiro a Março, sem prejuízo do disposto no presente diploma para a avaliação extraordinária.

Artigo 20.º

Confidencialidade

1 — O processo da avaliação do desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respectivo processo individual.

2 — Todos os intervenientes no processo, excepto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é divulgado na Associação o resultado global da avaliação contendo o número das menções qualitativas atribuídas por grupo profissional bem como o número de casos em que se verificou avaliação extraordinária ou suprimento de avaliação.

SECÇÃO III

Fases do processo

Artigo 21.º

Fases do processo

O processo de avaliação comporta as seguintes fases:

a) Auto-avaliação;
b) Avaliação prévia;
c) Harmonização das avaliações de desempenho;
d) Entrevista com o avaliado;
e) Homologação;
f) Reclamação para o dirigente máximo do serviço;
g) Recurso hierárquico.

Artigo 22.º

Auto-avaliação

1 — A auto-avaliação tem como objectivo envolver o avaliado no processo de avaliação e fomentar o relacionamento com o superior hierárquico de modo a identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2 — A auto-avaliação tem carácter preparatório da entrevista de avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

3 — A auto-avaliação concretiza-se através do conhecimento da ficha de avaliação a partir de 5 de Janeiro, devendo esta ser presente ao avaliador no momento da entrevista.

4 — Nos processos de avaliação extraordinária, o conhecimento da ficha de avaliação será feito pelo avaliado nos primeiros cinco dias úteis do mês de Julho.

Artigo 23.º

Avaliação prévia

A avaliação prévia consiste no conhecimento da ficha de avaliação do desempenho pelo avaliador, a realizar entre 5 e 20 de Janeiro, com vista à sua apresentação na reunião de harmonização das avaliações.

Artigo 24.º

Harmonização das avaliações

Entre 21 e 31 de Janeiro realizam-se as reuniões do conselho da avaliação tendo em vista a harmonização das avaliações.

Artigo 25.º

Entrevista de avaliação

Durante o mês de Fevereiro realizam-se as entrevistas individuais dos avaliadores com os respectivos avaliados, com o objectivo de analisar a auto-avaliação do avaliado, dar conhecimento da avaliação feita pelo avaliador e de estabelecer os objectivos a prosseguir pelos avaliados nesse ano.

Artigo 26.º

Homologação

As avaliações de desempenho ordinárias devem ser homologadas até 15 de Março.

Artigo 27.º

Reclamação

1 — Após tomar conhecimento da homologação da sua avaliação, o avaliado pode apresentar reclamação por escrito, no prazo de cinco dias úteis, para o dirigente máximo do serviço.

2 — A decisão sobre a reclamação será proferida no prazo máximo de 15 dias úteis, dependendo de parecer prévio do conselho da avaliação.

3 — O conselho da avaliação pode solicitar, por escrito, a avaliadores e avaliados, os elementos que julgar convenientes.

Artigo 28.º

Recurso

1 — Da decisão final sobre a reclamação cabe recurso hierárquico para o conselho de avaliação, a interpor no prazo de cinco dias úteis contado do seu conhecimento.

2 — A decisão deverá ser proferida no prazo de 10 dias úteis contados da data de interposição de recurso, devendo o processo de avaliação encerrar-se a 30 de Abril.

3 — O recurso não pode fundamentar-se na comparação entre resultados de avaliações.

CAPÍTULO V

Formação

Artigo 29.º

Necessidades de formação

1 — Devem ser identificados no final da avaliação um máximo de três tipos de acções de formação de suporte ao desenvolvimento do trabalhador.

2 — A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos funcionários à exigência das funções que lhes estão atribuídas, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

CAPÍTULO VI

Avaliação dos dirigentes

Artigo 30.º

Regime especial

A avaliação dos chefes, coordenadores de serviço e corpo de comando, visa promover o reforço e desenvolvimento das competências de gestão e comportamentos de liderança, devendo adequar-se à diferenciação da função, de acordo com as especialidades constantes do presente capítulo.

Artigo 31.º

Componentes da avaliação

A avaliação é efectuada através da utilização da ficha de avaliação que se encontra em anexo a este regulamento.

Artigo 32.º

Avaliadores

1 — A competência para avaliar cabe ao superior hierárquico imediato.

2 — Não há lugar à intervenção do conselho coordenador da avaliação, salvo em caso de reclamação.

3 — A apreciação das reclamações da avaliação dos dirigentes é feita em conselho da avaliação restrito, composto apenas pelos dirigentes de nível superior da Associação e pelo dirigente máximo do departamento responsável pela organização e recursos humanos, quando se trate de serviço partilhado.

4 — Em caso de impedimento do avaliador, a competência cabe ao superior hierárquico seguinte.

Artigo 33.º

Início da avaliação

No 2.º ano da comissão de serviço, a avaliação ordinária só terá lugar quando o início de funções ocorra antes de 1 de Junho, não havendo recurso a avaliação extraordinária.

Artigo 34.º

Efeitos da avaliação

1 — A renovação da comissão de serviço depende da classificação mínima de *Bom* no último ano da respectiva comissão de serviço.

2 — Os resultados da avaliação de desempenho contam para a evolução na carreira de origem, de acordo com as regras e os critérios de promoção e progressão aplicáveis.

CAPÍTULO VII

Gestão e acompanhamento do sistema de avaliação do desempenho

Artigo 35.º

Monitorização e controlo

No final do período de avaliação, o conselho de avaliação deve apresentar à assembleia geral, o relatório anual dos resultados da avaliação do desempenho, sem referências nominativas, que evidencie o cumprimento das regras estabelecidas no presente regulamento, nomeadamente através da indicação das classificações atribuídas pelos diferentes grupos profissionais.

Artigo 36.º

Base de dados

Os relatórios referidos no artigo anterior serão mantidos em suporte informático, para tratamento estatístico e constituição de uma base de dados específica do sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Associação.

ANEXO

Ficha de avaliação

			Pouco - Inferior a 10	Bom - de 13 a 16
			Médio - de 10 a 13	Muito Bom - de 16 a 20
FICHA DE AVALIAÇÃO				
ITENS	INSUFICIENTE	NORMAIS	CONHECE BEM	SUPERIOR AOS EXIGIDOS
I - CONHECIMENTOS PROFISSIONAIS	1	1,5	2	2,5
II - RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO	PROVOCA INCIDENTES	RELAC. NORMAL	BOAS RELAÇÕES	ÓPTIMAS RELAÇÕES
	0,5	1	1,5	1,75
III - QUALIDADE TÉCNICA DO TRABALHO				
(inclui zelo no trabalho)	NÃO CORRESPONDE	CORRESPONDE AO ESPERADO	CORRESPONDE EM ABSOLUTO	ULTRAPASSA O NECESSÁRIO
	1	2	3	3,75
IV - VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL				
	NÃO MANIFESTA INTERSSE	PROCURA APERFEIÇOAR	BASTANTE ESTUDIOSO	EMPENHO MT RELEVANTE
	1	2	3	3,50
V - RENDIMENTO NO TRABALHO				
(deve ser influenciado p/acidentes p/negligência	INSUFICIENTE	NORMAL	ELEVADO	MUITO ELEVADO
	1	1	2,.75	3,75
VI - ASSIDUIDADE				
	FALTA C/ FREQUÊNCIA	FALTA C/ALGUMA FREQUÊNCIA	BASTANTE ASSIDUO	MUITO ASSIDUO
	0,5	1	1,5	1,75
VII - ANÁLISE ESTERNA				
(atendimento público-R.Humanas)	FRACO	NORMAL	BOM	MUITO BOM
3 chamadas-análise minima	0,5	1	1,25	1,5
horário				
	0,5	1	1,25	1,5
TOTAL GERAL				

Porto de Mós, 15 de Julho de 2011.

Pela Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Porto de Mós:

António Pereira Carvalho, presidente da direcção e mandatário.

Manuel dos Santos Franco, vice-presidente e mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

Sérgio Rui Martins Carvalho, presidente e mandatário.

Fernando Gabriel Dias Curto, vice-presidente e mandatário.

Depositado em 28 de Julho de 2011, a fl. 113 do livro n.º 11, com o n.º 127/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública — Deliberação da comissão paritária.

Deliberação da comissão paritária, nos termos do artigo 493.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, e no âmbito do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a CNIS e a FNSFP na data de 5 de Março de 2011 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 15, de 22 de Abril de 2011.

As partes acordam, nos termos na alínea *b*) do n.º 1 da cláusula 112.ª do CCT:

1 — Deliberar o enquadramento nos níveis de qualificação das seguintes profissões, previstas no CCT em causa, mas que não foram oportunamente integradas nos referidos níveis:

[...]

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

[...]
4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

[...]
Monitor;
Monitor/formador de habilitação e reabilitação;
Preparador de análises clínicas;
[...]

5 — Profissionais qualificados:
5.4 — Outros;

[...]
Ajudante técnico de fisioterapia;
Auxiliar de actividades ocupacionais;
Auxiliar de educação;
[...]
Enfermeiro (sem curso de promoção);
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;
Fiel de armazém;
[...]

Lisboa, 13 de Junho de 2011.

Pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade:

João Carlos Dias Gomes Dias, efectivo.
Nuno dos Santos Rodrigues, efectivo
Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, suplente.

Pela FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública:

Maria do Céu Dias Gonçalves Monteiro, efectiva.
César Alexandre Jesus Côrte-Real, efectivo.
Júlio Miguéns Constâncio Velez, efectivo.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que são constituintes da Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

Lisboa, 5 de Abril de 2011. — Pela Comissão Executiva, *Paulo Taborda*.

Depositado em 1 de Agosto de 2011, a fl. 114 do livro n.º 11, com o n.º 134/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública (revisão global) — Constituição da comissão paritária.

De acordo com estipulado na cláusula 110.ª do contrato colectivo entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 15, de 22 de Abril de 2011, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da CNIS:

Membros efectivos:

Licenciado João Carlos Dias Gomes Dias.
Professor Nuno dos Santos Rodrigues.
Licenciado Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues.

Em representação da FNSFP:

Maria do Céu Dias Gonçalves Monteiro (STFP Norte).
César Alexandre Jesus Côrte-Real (STFPS Centro).
Júlio Miguéns Constâncio Velez (STFP Sul e Açores).

Membros suplentes:

Edite Manuela Rodrigues de Lima Pinto (STFP Norte).
Tito Jorge Silva Tavares (STFPS Centro).
Luís Pedro Correia Pesca (STFP Sul e Açores).

DECISÕES ARBITRAIS

. . .

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

. . .

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sindicato dos Enfermeiros Portugueses — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 5 de Julho de 2011 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 3.ª série n.º 16, de 30 de Agosto de 1996.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

1 — O Sindicato dos Enfermeiros Portugueses é uma pessoa colectiva de direito privado, de base associativa, sem fins lucrativos, constituída por profissionais de enfermagem legalmente titulados pela Ordem dos Enfermeiros.

2 — O disposto no número anterior não determina a perda da qualidade de sócio do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses dos até agora admitidos ao abrigo do artigo 1.º dos estatutos ora revistos de sistema.

Artigo 2.º

1 — O Sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional.

2 — O Sindicato abrange, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo anterior, os profissionais de enfermagem legalmente titulados pela Ordem dos Enfermeiros que prestem a sua actividade profissional nos sectores público, privado, cooperativo e social, qualquer que seja a natureza jurídica do seu vínculo profissional ou a sua forma de remuneração.

Artigo 3.º

1 — O Sindicato tem a sua sede em Lisboa e adopta a sigla SEP.

2 — Sempre que o haja por conveniente à prossecução dos fins legais do Sindicato pode a direcção nacional deliberar a criação de:

a) Delegações regionais;
b) Regiões sindicais;
c) Outras formas de representação desconcentrada.

Artigo 4.º

1 — O símbolo do Sindicato é a lanterna dourada sobre a cruz vermelha, circunscritos por dois círculos onde se inscreve «Sindicato dos Enfermeiros Portugueses».

2 — A bandeira é quadrangular, de fundo branco, com a gravação do símbolo do Sindicato ao centro.

3 — A assembleia geral, reunida em sessão extraordinária expressamente convocada para o efeito, pode deliberar a alteração do símbolo do Sindicato.

4 — A deliberação prevista no número anterior carece do voto favorável de dois terços dos membros presentes à sessão extraordinária da assembleia geral.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 5.º

O Sindicato dos Enfermeiros Portugueses orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia e da independência sindical e pela solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem.

1 — O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções, designadamente políticas ou religiosas.

2 — O Sindicato dos Enfermeiros Portugueses defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

3 — A democracia sindical garante a unidade dos trabalhadores e regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

3.1 — A democracia sindical, em que o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses assenta a sua acção, expressa-se, designadamente, no direito de os associados participarem activamente na vida sindical, de elegerem e destituírem os seus dirigentes e de livremente exprimirem todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão e votação, a minoria aceitar a decisão da maioria.

4 — O Sindicato dos Enfermeiros Portugueses desenvolve a sua actividade com total independência em relação às entidades empregadoras, ao Estado, autarquias, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 6.º

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, adere às confederações sindicais nacionais.

CAPÍTULO III

Fins e competências

Artigo 7.º

O Sindicato tem por fim, em especial:

a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os direitos e interesses colectivos e individuais dos associados, sejam de ordem moral ou material;

b) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa, livre e solidária;

c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus membros, desenvolvendo a sua consciência sindical;

d) Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;

e) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações, colectivas ou individuais, dos seus associados;

f) Participar na definição da política de saúde a todos os níveis;

g) Lutar pela criação de um serviço nacional de saúde, universal, geral e gratuito e participar na sua gestão;

h) Promover a valorização profissional dos seus associados e, consequentemente, a melhoria dos serviços prestados;

i) Promover actividades sócio-culturais e desportivas;

j) Desenvolver os contactos e ou cooperação com as organizações sindicais dos outros países e internacionais e, consequentemente, a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo na base do respeito pelo princípio de independência de cada organização;

k) Participar na elaboração da legislação do trabalho.

Artigo 8.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

a) Celebrar instrumentos de relações colectivas de trabalho;

b) Decretar a greve;

c) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;

d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e das convenções colectivas de trabalho;

e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades empregadoras e em todos os casos de despedimento;

f) Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho e no exercício da profissão;

g) Gerir e administrar, em colaboração com outros sindicatos, instituições de carácter social;

h) Inserir-se na luta geral dos trabalhadores;

i) Defender os princípios éticos inerentes ao exercício profissional da enfermagem e, designadamente, participar às entidades competentes os casos de alegada prática ilegal que cheguem ao seu conhecimento.

Artigo 9.º

Para a prossecução dos seus fins o Sindicato deve:

a) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos trabalhadores;

b) Intensificar a sua propaganda com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e da do movimento sindical;

c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical, por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais nos locais de trabalho;

d) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores;
e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
f) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos.

CAPÍTULO IV

Dos Associados

Artigo 10.º

1 — Têm direito a filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos, exerçam a sua actividade em qualquer dos sectores e nos termos previstos no artigo 2.º e aceitem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.
2 — É vedada a inscrição no Sindicato aos profissionais de enfermagem que tenham ao seu serviço outros trabalhadores congéneres.

Artigo 11.º

Direitos dos associados — Admissão

1 — A proposta de filiação deverá ser dirigida à direcção nacional, em impresso tipo fornecido para esse efeito pelo Sindicato e apresentada, salvo quando não exista, à comissão sindical de delegados ou delegado sindical do estabelecimento onde o trabalhador exerce a sua actividade ou directamente aos núcleos, delegações ou sede do Sindicato, mediante apresentação de documento autenticado comprovativo do curso e da respectiva titulação legal pela Ordem dos Enfermeiros.
2 — A comissão sindical ou delegado sindical, após ter aposto o seu parecer na proposta, enviá-la-á à respectiva direcção, no prazo máximo de cinco dias.
3 — A direcção nacional comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho e regional a que o trabalhador pertença, devendo decidir no prazo máximo de oito dias após a apresentação do pedido. A aceitação da filiação obriga à entrega de cartão de sócio e de um exemplar dos estatutos do SEP.
4 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção nacional e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que a apreciará na sua primeira reunião, excepto se se tratar de assembleia eleitoral.
5 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 12.º

São direitos do associado:

a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;
e) Informar-se de toda a actividade do Sindicato;
f) De acordo com a alínea *c*), o Sindicato pode filiar-se ou criar organizações de interesse para os seus associados;
g) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 13.º

1 — O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.
2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.
3 — As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

Artigo 14.º

São deveres do associado:

a) Cumprir os estatutos;
b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foi eleito, ou nomeado, salvo por motivos atendíveis, devidamente justificados;
c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos gerentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
f) Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e objectivos do Sindicato, com a vista ao alargamento da influência unitária do Sindicato;
g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
h) Divulgar as edições do Sindicato;
i) Pagar mensalmente a sua quota;
j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, o local de trabalho, a aposentação ou reforma, a incapacidade por doença ou impedimento por serviço militar, a situação de desemprego ou a suspensão temporária da actividade profissional ou de remuneração.

Artigo 15.º

Quotização

1 — A quotização é de 1 % da remuneração base mensal ilíquida.
2 — Os associados que passem à situação de aposentação ou reforma, e que expressamente manifestem o desejo de manter o acesso aos serviços prestados aos sócios no activo, pagarão uma contribuição mensal de 1 % aferida pela primeira posição remuneratória da carreira de enfermagem do sector público.

Artigo 16.º

São dispensados do pagamento de quotas os sócios:

a) Desempregados;
b) Que deixem de receber as respectivas retribuições.

Artigo 17.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

1) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional;
2) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação escrita à respectiva direcção regional ou à direcção nacional;
3) Se encontrarem em licença sem vencimento ou outras superiores a 90 dias, desde que não exerçam a actividade profissional ou se ausentem para o estrangeiro;
4) Deixarem de pagar quotas sem motivo atendível, devidamente justificado, durante três meses e se, depois de avisados por escrito pela direcção nacional, não regularizarem o pagamento em dívida no prazo de um mês após a data da recepção do aviso;
5) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 18.º

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo o disposto no número seguinte.
2 — Os associados readmitidos, após terem perdido essa qualidade nos termos dos n.os 2 e 4 do artigo anterior, consideram-se no pleno gozo dos direitos após terem pago, no mínimo, as quotas relativas a um semestre.

Artigo 19.º

Os associados aposentados e reformados não são eleitores nem ilegíveis para os órgãos do Sindicato.

Artigo 20.º

Os associados que deixarem de pagar quotas sem motivo atendível devidamente justificado durante mais de três meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas *a*), *b*), *c*) e *g*) do artigo 12.º dos presentes estatutos até à regularização do seu pagamento.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 21.º

1 — Podem ser aplicadas aos associados as penas de repreensão, suspensão até 12 meses e de expulsão.
2 — A pena de expulsão é aplicável apenas em caso de grave violação de deveres fundamentais.

Artigo 22.º

Incorrem na sanção de repreensão os associados que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 14.º

Artigo 23.º

1 — Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
b) Não acatem as deliberações e resoluções da assembleia geral;
c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos associados.

2 — Na aplicação das penas atender-se-á, designadamente, ao grau de culpa do arguido e a todas as circunstâncias em que a infracção tiver sido cometida que militem contra ou a seu favor.

Artigo 24.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar escrito.

Artigo 25.º

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação.
2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao associado, que dará recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será feita por meio de carta registada com aviso de recepção.
3 — O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.
4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 26.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção nacional a qual poderá constituir, expressamente para o efeito, uma comissão de inquérito.
2 — Da decisão da direcção nacional cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.
3 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral que tiver lugar depois da sua interposição, excepto se se tratar de assembleia eleitoral.

CAPÍTULO VI

Órgãos do Sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 27.º

1 — Os órgãos nacionais do Sindicato são:

a) A assembleia geral;
b) A mesa da assembleia geral;

c) A direcção nacional;
d) O conselho fiscal.

2 — Os órgãos regionais do Sindicato são:

a) A assembleia regional;
b) A direcção regional.

3 — Os órgãos locais do Sindicato são:

a) A comissão sindical;
b) Os delegados sindicais.

4 — Os corpos gerentes do Sindicato são a mesa da assembleia geral, a direcção nacional, o conselho fiscal e as direcções regionais.

Artigo 28.º

Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção nacional e do conselho fiscal são eleitos, em lista conjunta, por voto directo e secreto, pela assembleia geral eleitoral de entre os associados do Sindicato com capacidade eleitoral passiva.

Artigo 29.º

A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 30.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.
2 — Os membros dos órgãos do Sindicato que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 31.º

1 — No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos de um órgão, o seu preenchimento será feito pelos suplentes, se os houver, de acordo com a deliberação dos membros efectivos.
2 — O mandato dos membros suplentes, quando chamados à efectividade, coincide com o dos membros substituídos.

Artigo 32.º

1 — Os membros podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu, desde que em reunião convocada expressamente para o efeito e votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.
2 — Quando forem destituídos, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos, será eleita imediatamente, pelo órgão que deliberou a destituição, uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.
3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número anterior, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.
4 — Nos casos previstos nos n.os 2 e 3 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos, no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano de mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.
5 — Os órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato dos órgãos substituídos.

Artigo 33.º

1 — O disposto no artigo anterior aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimentos dos membros de qualquer órgão.
2 — Considera-se abandono de funções o facto de os membros eleitos de um órgão não comparecerem para desempenhar os seus cargos no prazo de 30 dias após a eleição, salvo motivo justificado, ou faltarem injustificadamente a cinco reuniões consecutivas do órgão a que pertencem.

Artigo 34.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos validamente expressos.
2 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo dos casos em que estatutariamente é exigida maioria qualificada ou a votação seja por escrutínio secreto.
3 — Quanto aos restantes órgãos é sempre exigível a presença da maioria dos seus membros, para funcionamento e deliberação.
4 — As deliberações referidas no número anterior, verificando-se o quórum de funcionamento, são tomadas por maioria simples e o presidente do respectivo órgão tem voto de qualidade.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 35.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, desde que devidamente identificados.

Artigo 36.º

1 — Compete à assembleia geral, designadamente:

a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção nacional e o conselho fiscal, por voto directo e secreto de entre os associados do Sindicato com capacidade eleitoral passiva;
b) Deliberar sobre alteração dos estatutos;
c) Autorizar a direcção nacional a alienar ou onerar bens imóveis;
d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos a fim de habilitar a assembleia geral a deliberar criteriosamente;
e) Deliberar sobre a desvinculação de organizações sindicais nacionais e internacionais.
f) Apreciar e deliberar sobre os recursos para ela interpostos;
g) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção nacional e do conselho fiscal;

h) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;

i) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato.

2 — Para o exercício das competências previstas nas alíneas *e*), *g*) e *h*) do número anterior a assembleia geral reúne em sessão extraordinária expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à data da sua realização e as deliberações são tomadas por dois terços dos membros presentes à sessão, mediante escrutínio secreto.

Artigo 37.º

1 — A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 36.º

2 — A assembleia geral reunir-se-á em sessão extraordinária:

a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) A solicitação da direcção nacional ou do conselho fiscal;

c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos associados, não se exigindo, em caso algum, um número de assinaturas superior a 200.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

Artigo 38.º

1 — A convocação e o funcionamento da assembleia geral são regulados pelo respectivo regulamento constante do anexo II dos presentes estatutos como sua parte integrante.

2 — A mesa da assembleia geral deverá lavrar em livro próprio as actas das reuniões.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 39.º

Constituição

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários, tendo o presidente voto de desempate.

2 — A mesa da assembleia geral tem até quatro elementos suplentes.

3 — Nas suas faltas ou impedimentos o presidente da mesa da assembleia geral é substituído pelo vice-presidente ou, na falta simultânea de ambos, por um secretário, a designar entre si.

Artigo 40.º

Competências

1 — Compete à mesa da assembleia geral exercer as atribuições que lhe forem cometidas no regulamento eleitoral constante do anexo I dos presentes estatutos como sua parte integrante.

2 — Os membros da mesa da assembleia geral podem participar nas reuniões da direcção nacional, sem direito a voto.

SECÇÃO IV

Direcção nacional

Artigo 41.º

Constituição

1 — A direcção nacional é composta por 50 elementos efectivos e, no máximo, por 20 suplentes, e é eleita em lista conjunta com a mesa da assembleia geral e o conselho fiscal.

2 — A composição da direcção nacional deverá traduzir e assegurar a organização e representação, nomeadamente em termos de associados, do Sindicato a nível nacional, regional e local.

3 — Os membros da direcção nacional em efectividade de funções integram, por inerência, a direcção regional correspondente à da sua entidade empregadora e integram o universo dos eleitores e elegíveis para coordenador da direcção regional.

Artigo 42.º

Funções

1 — A direcção nacional, na sua primeira reunião, deverá:

a) Eleger o presidente do Sindicato e o tesoureiro;

b) Definir as funções de cada um dos restantes membros e deliberar sobre a constituição e composição da comissão executiva;

c) Deliberar sobre as delegações de competências;

d) Aprovar o seu regulamento de funcionamento.

2 — A direcção nacional funciona de acordo com as disposições dos presentes estatutos e do regulamento interno referido na alínea *d*) do número anterior, a aprovar na primeira reunião por maioria dos membros presentes.

3 — A direcção nacional só pode reunir validamente com a presença da maioria dos seus membros e funciona nos termos previstos no número anterior.

4 — Se à hora fixada não estiver presente a maioria dos membros da direcção nacional a reunião inicia-se meia hora mais tarde com os membros presentes.

5 — Em caso de falta ou impedimento do presidente e ou do tesoureiro a direcção nacional elege, de entre os seus membros, o respectivo substituto.

6 — As deliberações da direcção nacional são tomadas por maioria dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

Artigo 43.º

Competências

1 — Compete à direcção nacional a direcção e coordenação da actividade do SEP, de acordo com os estatutos.

2 — Compete, em especial, à direcção nacional:

a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;

b) Admitir e rejeitar as propostas de filiação de associado;

c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;

d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia de sócios o relatório de actividades e contas da gerência, bem como o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte acompanhados do parecer do conselho fiscal;
e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais este órgão se deva pronunciar de acordo com os presentes estatutos;
h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
i) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
j) Deliberar sobre a delegação de competências;
k) Promover a publicação regular dos órgãos de informação do Sindicato;
l) Deliberar sobre readmissão de sócios que tenham sido expulsos, devendo a sua deliberação ser submetida a ratificação da 1.ª sessão da assembleia geral que se realize posteriormente (salvo se se tratar de sessão eleitoral da assembleia geral) e aí ser votada favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos associados presentes à sessão.

Artigo 44.º

Reuniões

A direcção nacional reunirá de acordo com o regulamento de funcionamento e será presidida pelo presidente (ou seu substituto), devendo lavrar-se acta de cada reunião.

Artigo 45.º

Os membros da direcção respondem solidariamente, nos termos gerais do direito, pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

Artigo 46.º

Quem obriga o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses

1 — Para que o Sindicato fique obrigado, basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção nacional, sendo uma a do presidente ou, na sua falta ou impedimento, a do seu substituto.
2 — Tratando-se de documentos referentes a numerário uma das assinaturas obrigatória é a do tesoureiro e, na falta deste, de qualquer outro membro dos referidos no número anterior.
3 — A direcção nacional poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 47.º

Tesoureiro

1 — O tesoureiro é, em conjunto com o presidente, o responsável pela gestão corrente dos fundos do Sindicato, de acordo com o orçamento anual.
2 — Ao tesoureiro compete, em especial, a apresentação da proposta das contas e orçamento anuais à direcção nacional e ao conselho fiscal.

Artigo 48.º

A comissão executiva

1 — A comissão executiva da direcção nacional é presidida pelo presidente do Sindicato ou, na sua falta ou impedimento, pelo seu substituto.
2 — A comissão executiva:

a) Exerce as competências que a direcção nacional nela delegue;
b) Zela pela boa execução das deliberações da direcção nacional.

3 — A comissão executiva, na sua primeira reunião, deverá definir:

a) As funções de cada um dos seus membros;
b) O regulamento de funcionamento;
c) A periodicidade das reuniões, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 49.º

Constituição e funcionamento

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.
2 — O conselho fiscal tem até três elementos suplentes.
3 — O conselho fiscal reúne sob convocatória do seu presidente, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente ao dia e hora da reunião, e só pode funcionar e deliberar com a maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.
4 — O conselho fiscal lavra e assina em livro próprio as actas respeitantes a todas as suas reuniões.

Artigo 50.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

a) Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do Sindicato, elaborando um relatório sumário, que apresentará à direcção nacional nos 15 dias seguintes;
b) Solicitar ao presidente da mesa convocação da assembleia geral sempre que detecte qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do Sindicato;
c) Emitir anualmente parecer sobre o relatório e contas, e, bem assim, sobre o orçamento ordinário;
d) Examinar e emitir parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;
e) Emitir os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção nacional;
f) Assistir às reuniões da direcção nacional para as quais tenha sido especialmente convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença.

SECÇÃO VI

Organização regional

Artigo 51.º

Estrutura

1 — A estrutura do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, a sua organização e actividade assentam na participação activa dos enfermeiros desde o local de trabalho e desenvolve-se a partir da organização sindical de base.

2 — A organização sindical do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses a nível intermédio assenta nas regiões.

3 — A definição do âmbito geográfico da organização regional do SEP é da competência da direcção nacional.

4 — As direcções regionais criadas abrangem:

a) A Direcção Regional dos Açores — toda a Região Autónoma dos Açores;
b) A Direcção Regional do Alentejo — os distritos de Portalegre, Évora e Beja;
c) A Direcção Regional de Aveiro — o distrito de Aveiro;
d) A Direcção Regional da Beira Alta — os distritos da Guarda e Viseu;
e) A Direcção Regional de Castelo Branco — o distrito de Castelo Branco;
f) A Direcção Regional de Coimbra — o distrito de Coimbra;
g) A Direcção Regional de Faro — o distrito de Faro;
h) A Direcção Regional de Leiria — o distrito de Leiria;
i) A Direcção Regional de Lisboa — o distrito de Lisboa;
j) A Direcção Regional do Minho — os distritos de Braga e Viana do Castelo;
k) A Direcção Regional do Porto — o distrito do Porto;
l) A Direcção Regional de Santarém — o distrito de Santarém;
m) A Direcção Regional de Setúbal — o distrito de Setúbal;
n) A Direcção Regional de Trás-os-Montes — os distritos de Vila Real e Bragança.

Artigo 52.º

Órgãos

Os órgãos regionais são:

a) A assembleia regional;
b) A direcção regional.

Artigo 53.º

Assembleia regional

A assembleia regional é o órgão deliberativo máximo para as questões da região e é constituído por todos os associados que exerçam a sua actividade profissional na região e que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 54.º

Competências

Compete à assembleia regional, em especial:

1) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
2) Eleger a direcção regional;
3) Deliberar sobre todas as questões exclusivas da região que lhe sejam submetidas por quaisquer dos órgãos do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

Artigo 55.º

Reuniões

1 — A assembleia regional reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária de quatro em quatro anos para eleger a direcção regional.

2 — A assembleia regional reunirá em sessão extraordinária:

a) Por decisão da direcção regional;
b) A requerimento de, pelo menos, 10 % ou 200 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais que exerçam a sua actividade profissional na região;
c) A pedido da direcção nacional.

3 — Em tudo o mais, aplicar-se-á, supletivamente, o disposto nestes estatutos para a assembleia geral e no respectivo regulamento.

Artigo 56.º

Direcção regional

1 — A direcção regional é o órgão de direcção de estrutura intermédia do Sindicato e na sua primeira reunião elege o coordenador.

2 — O âmbito geográfico da direcção regional será definido pela direcção nacional e poderá não coincidir com a organização administrativa.

3 — Em caso de falta ou impedimento do coordenador a direcção regional elege, de entre os seus membros, o respectivo substituto.

4 — A direcção regional é eleita pela assembleia regional respectiva, sendo a sua constituição e a forma de funcionamento objecto de regulamento a aprovar pela direcção nacional.

5 — A direcção regional define as funções de cada um dos seus membros, e, se o seu número se justificar, poderá eleger uma comissão executiva.

6 — O coordenador da direcção regional participa nas reuniões da direcção nacional.

Artigo 57.º

Competências

Compete à direcção regional, em especial:

a) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses na região;
b) Organizar os enfermeiros para a defesa dos seus interesses colectivos;
c) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos enfermeiros no âmbito da sua actividade, bem como apoiar as acções com idêntico objectivo;
d) Propor à direcção nacional a declaração de greve na região, como forma de luta para questões específicas da região.
e) Levar à prática as orientações do movimento sindical unitário e do Sindicato, dando execução às deliberações

dos órgãos deste, tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

f) Alicerçar a solidariedade entre todos os enfermeiros, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;

g) Incentivar a filiação dos enfermeiros não sindicalizados;

h) Dar parecer sobre os pedidos de filiação;

i) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho, instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e disposições regulamentares, na defesa dos interesses dos associados;

j) Manter os enfermeiros informados de toda a actividade sindical;

k) Informar a direcção acerca dos problemas dos enfermeiros;

l) Contribuir para a formação sindical dos enfermeiros;

m) Convocar a assembleia regional excepto no que se refere ao previsto na alínea *b*) do artigo 3.º do regulamento eleitoral;

n) Administrar e gerir os fundos do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses relativos à região;

o) Elaborar e apresentar anualmente à direcção nacional o relatório de actividades e o plano de actividades para o ano seguinte.

SECÇÃO VII

Organização sindical de base

Artigo 58.º

1 — A estrutura do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses no local de trabalho é constituída pela secção sindical, de que fazem parte os associados do Sindicato que exercem a sua actividade profissional num mesmo local de trabalho ou em vários locais de trabalho e cujos órgãos são:

a) A comissão sindical;

b) Os delegados sindicais.

2 — A iniciativa da constituição da secção sindical incumbe à respectiva direcção regional ou aos associados interessados.

3 — Os enfermeiros não sindicalizados poderão participar na actividade da secção sindical desde que assim o deliberem os sindicalizados, a quem incumbe definir a forma dessa participação.

Artigo 59.º

Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato, eleitos pelos trabalhadores, que actuam como elementos de direcção, coordenação e dinamização da actividade do Sindicato no serviço, sector ou local de trabalho.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto dos serviços ou nos diversos locais de trabalho de um mesmo serviço ou de determinadas áreas geográficas quando o número e a dispersão de enfermeiros por locais de trabalho o justifiquem.

3 — Os delegados sindicais são eleitos, nos termos da lei, como representantes dos trabalhadores, em escrutínio secreto, pela respectiva assembleia sindical.

4 — A regularidade do processo eleitoral incumbe aos delegados sindicais cessantes e à direcção nacional.

5 — O mandato dos delegados sindicais é, em regra, de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

6 — A eleição de novos delegados sindicais terá lugar, sempre que possível, nos dois meses seguintes ao termo do mandato dos anteriores.

7 — Os delegados sindicais podem ser destituídos, a todo o tempo, por deliberação da respectiva assembleia sindical, em reunião expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de oito dias.

8 — A deliberação da destituição tem que ser votada por, pelo menos, dois terços dos trabalhadores sindicalizados presentes, mediante escrutínio secreto.

9 — A eleição e destituição dos delegados sindicais são comunicadas, por meio seguro e idóneo, ao respectivo serviço.

10 — Só os trabalhadores sindicalizados com as quotas em dia podem eleger e ser eleitos delegados sindicais.

Artigo 60.º

São atribuições dos delegados sindicais:

a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;

b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os enfermeiros e o Sindicato;

c) Informar os enfermeiros da actividade sindical, assegurando que a informação do Sindicato chegue a todos os trabalhadores do serviço, sector ou local de trabalho;

d) Comunicar ao Sindicato todos os problemas e conflitos de trabalho, bem como as irregularidades praticadas pelos serviços que afectem ou possam vir a afectar qualquer enfermeiro, e zelar pelo rigoroso cumprimento das obrigações legais, contratuais e regulamentares;

e) Cooperar com a direcção no estudo, negociação e revisão da legislação e condições de trabalho;

f) Incentivar os enfermeiros não associados no Sindicato a procederem à sua inscrição e estimular a sua participação na vida sindical;

g) Controlar a cobrança e remessa ao Sindicato das quotas sindicais;

h) Comunicar ao Sindicato a sua demissão;

i) Promover a eleição de novos delegados sindicais quando o seu mandato cessar;

j) Promover a criação da secção sindical onde não exista;

k) Colaborar estritamente com a direcção, assegurando a execução das resoluções dos órgãos do Sindicato;

l) Participar nos órgãos do Sindicato nos termos estatutariamente previstos;

m) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos enfermeiros;

n) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício da sua actividade;

o) Assegurar a substituição por suplentes, nos períodos de ausência;

p) Assegurar o funcionamento da assembleia geral no seu local de trabalho, por delegação da mesa da assembleia geral;

q) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças de sector ou serviço.

Artigo 61.º

A comissão sindical é constituída por todos os delegados sindicais do Sindicato que exerçam a sua actividade sindical num determinado local de trabalho.

SECÇÃO VIII

Artigo 62.º

Organização dos aposentados e reformados

1 — Os sócios aposentados e reformados podem constituir-se em organismo próprio a nível nacional e regional com a finalidade de estudar e propor actividades específicas, contribuir para o desenvolvimento e aprofundamento das questões que, designadamente, interessem no exercício profissional.

2 — O organismo nacional, quando constituído, elaborará uma proposta de funcionamento, a aprovar pela direcção nacional, e nomeará um representante com assento na direcção nacional, sem direito a voto.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 63.º

Constituem os fundos do Sindicato:

a) As quotas dos associados;
b) As receitas extraordinárias;
c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 64.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo da conta de cada gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção nacional disporá.

Artigo 65.º

O saldo das contas de gerência, depois de retirados 10 % para o fundo de reserva, terá aplicação consentânea com as finalidades prosseguidas pelo Sindicato.

Artigo 66.º

1 — A direcção nacional deverá submeter à assembleia geral de sócios, até 31 de Março de cada ano, o relatório e as contas, respeitantes ao exercício anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscal.

2 — O relatório e contas estarão patentes aos sócios, na sede do Sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias da data da realização da assembleia.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o relatório e contas são disponibilizadas aos sócios na Internet e nas instalações das direcções regionais.

Artigo 67.º

A direcção nacional submeterá à apreciação da assembleia geral de sócios, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento geral para o ano seguinte e o plano de actividades acompanhado do parecer do conselho fiscal.

CAPÍTULO VIII

Fusão e dissolução

Artigo 68.º

1 — A fusão e a dissolução do Sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número total de sócios presentes à sessão, em escrutínio secreto.

2 — A dissolução só poderá ter lugar quando se comprove a inviabilidade de prossecução das finalidades estatutárias do Sindicato.

Artigo 69.º

1 — A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução do Sindicato definirá, obrigatoriamente, os termos em que tal se processará e constituirá uma comissão *ad hoc* para o efeito, composta por, pelo menos, cinco membros.

2 — Os bens do Sindicato não podem, em caso algum, ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 70.º

1 — Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — A proposta de alteração carece de aprovação por um mínimo de três quartos dos votantes, em escrutínio secreto.

Artigo 71.º

A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias e publicada num dos jornais mais lidos na área do Sindicato.

CAPÍTULO X

Eleições

Artigo 72.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção nacional e do conselho fiscal são eleitos, em lista conjunta, por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que à data da sua realização se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — É da competência da mesa da assembleia geral a convocação da assembleia geral eleitoral nos termos do regulamento eleitoral constante do anexo I dos presentes estatutos, como sua parte integrante.

CAPÍTULO XI

Disposições transitórias e finais

Artigo 73.º

1 — Os actuais corpos gerentes mantêm-se em funções até à tomada de posse dos novos corpos gerentes.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os presentes estatutos são, com as necessárias adaptações, imediatamente aplicáveis.

Artigo 74.º

1 — A resolução de dúvidas e a integração de lacunas é da competência da mesa da assembleia geral, de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

2 — A deliberação da mesa da assembleia geral é tomada por maioria absoluta, tendo o presidente, neste caso, voto de desempate.

3 — Não é permitida a abstenção aos membros que estejam presentes à reunião, devendo votar primeiramente os secretários, seguindo-se o vice-presidente e, por fim, o presidente.

ANEXO I

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção nacional e do conselho fiscal são eleitos, em lista conjunta, pela assembleia geral eleitoral, constituída por todos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais, aferido pelos cadernos eleitorais.

2 — As direcções regionais serão eleitas pela assembleia regional eleitoral, constituída pelos associados, inscritos na região sindical respectiva, que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais, nos termos previstos na parte final do número anterior.

Artigo 2.º

Não podem ser eleitos os associados que sejam membros da comissão de fiscalização, com excepção do presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 3.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

a) Marcar a data das eleições;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral e as assembleias regionais eleitorais;

c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;

d) Apreciar, em última instância, as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;

e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;

f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e a localização das mesas de voto, depois de consultadas as estruturas sindicais locais e regionais;

g) Promover a constituição das mesas de voto;

h) Promover a elaboração dos boletins de voto;

i) Presidir ao acto eleitoral;

j) Calendarizar as operações do processo eleitoral, nos termos do presente regulamento.

Artigo 4.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção nacional, do conselho fiscal e das direcções regionais.

Artigo 5.º

1 — O dia das eleições é o mesmo em todo o território nacional.

2 — Em caso de verificação de irregularidades que determinem a repetição, total ou parcial, das eleições, é da competência da mesa da assembleia geral a marcação do dia para o efeito.

Artigo 6.º

A convocação da assembleia geral e regional eleitorais será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e suas delegações e publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos na área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 60 dias em relação à realização da respectiva assembleia eleitoral.

Artigo 7.º

1 — Os cadernos eleitorais serão afixados nas delegações das direcções regionais e, ainda, na sede nacional quando se tratar da assembleia geral eleitoral, com a antecedência mínima de 30 dias da realização da respectiva assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissões irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas após a recepção da reclamação.

Artigo 8.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

a) Da lista contendo a identificação pessoal, incluindo a fiscal se for o caso, e associativa dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada associado se candidata;

b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;

c) Do programa de acção;

d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2 — As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 10 % ou 200 associados do Sindicato.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e local de trabalho.

4 — Os associados subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de identificação pessoal e associativa e local de trabalho.

5 — As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita no prazo de 15 dias após a data da publicação do anúncio convocatório referido no artigo 6.º

7 — O primeiro subscritor de cada lista candidata é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

Artigo 9.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo da entrega das listas de candidatura.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas, devendo esta última ser devidamente fundamentada.

4 — Da decisão tomada deverá ser notificado o responsável pela candidatura.

5 — Em caso de rejeição, caberá recurso, sem efeito suspensivo, para a assembleia geral quer se trate de eleições nacionais ou regionais.

6 — A cada uma das listas corresponderá uma letra pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

7 — A composição das listas bem como as respectivas linhas programáticas serão divulgadas após a data da sua aceitação definitiva e até à realização do acto eleitoral.

Artigo 10.º

Apenas há lugar a substituição de candidaturas até 15 dias antes das eleições, nos seguintes casos:

a) Eliminação da lista em virtude de inelegibilidade superveniente;

b) Morte ou doença que determine impossibilidade física ou psíquica;

c) Desistência dos candidatos.

Artigo 11.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão de fiscalização:

a) Fiscalizar o processo eleitoral;

b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;

c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato, de acordo com a direcção.

3 — A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 9.º

Artigo 12.º

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 9.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo, no entanto, ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede e das delegações do Sindicato, devendo a direcção estabelecer locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O Sindicato comparticipa nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, num montante igual para todas, a fixar pela direcção, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

4 — O Sindicato assegurará, ainda, a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes às eleições.

Artigo 13.º

Os horários de funcionamento das assembleias eleitorais geral e regional serão objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

Artigo 14.º

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia eleitoral, a constituição das mesas de voto.

3 — As listas concorrentes devem indicar os respectivos representantes nas mesas de voto até 10 dias antes do acto eleitoral, sendo obrigatoriamente sócios do Sindicato.

4 — As mesas de voto serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, ao qual competirá exercer as funções de secretário.

5 — À mesa de voto competirá dirigir o processo eleitoral no seu âmbito.

6 — Competir-lhe-á, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

7 — Os editais referentes ao horário de funcionamento das mesas de voto serão afixados, pelo menos, no dia anterior ao do acto eleitoral.

8 — Os responsáveis das candidaturas deverão ser informados dos locais e horários de funcionamento das mesas de voto.

Artigo 15.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;

b) No referido envelope conste o número e assinatura do associado, reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa ou acompanhada do cartão de associado;

c) Este envelope seja introduzido noutro, endereçado e remetido ao presidente da mesa da assembleia geral por correio registado ou entregue pessoalmente.

4 — Só serão considerados os votos por correspondência expedidos até à data da assembleia eleitoral.

Artigo 16.º

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — No caso de eleições da direcção nacional e direcções regionais simultâneas, a edição dos boletins de voto será efectuada em cores diferentes.

3 — Em cada boletim de voto serão impressas as denominações ou siglas das listas concorrentes, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 9.º do presente regulamento.

4 — Na linha correspondente a cada lista figurará um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do sócio eleitor.

5 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos constantes dos números anteriores.

6 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do Sindicato e suas delegações, até cinco dias antes da data da assembleia eleitoral geral e regional, e, ainda, no próprio local do acto eleitoral.

Artigo 17.º

1 — Para que o sócio seja admitido a votar em urna, deve estar inscrito nos cadernos eleitorais e ser reconhecida pela mesa a sua identidade.

2 — A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado, com ou sem fotografia, devendo neste último caso ser acompanhado pelo bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo, com fotografia.

3 — O documento referido na parte final do número anterior servirá também para identificar os associados que eventualmente não possuam o respectivo cartão, desde que se encontrem inscritos nos cadernos eleitorais.

4 — O eleitor dirige-se à câmara de voto, situada na assembleia, e sozinho marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro, com a face impressa voltada para dentro.

5 — Voltando para junto da mesa, o sócio eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa de voto que o introduzirá na urna de voto, enquanto o secretário o descarregará no caderno eleitoral.

6 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

7 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido das eleições ou não tenha sido admitida;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

8 — Considera-se válido o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do sócio eleitor.

Artigo 18.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — O presidente da mesa de voto deverá recolher e enviar à mesa da assembleia geral toda a documentação referente às eleições no prazo máximo de cinco dias úteis a contar do acto eleitoral.

3 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará as proclamações da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato e suas delegações.

Artigo 19.º

1 — Pode ser interposto recurso com o fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes, por escrito, e afixada na sede do Sindicato e suas delegações.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito, nos 15 dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de 48 horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

Artigo 20.º

O presidente da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos até 10 dias após a proclamação definitiva dos resultados apurados.

Artigo 21.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

ANEXO II

Regulamento da assembleia geral

Artigo 1.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do SEP e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, de acordo com o presente regulamento.

Artigo 2.º

Convocação

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou, em caso de impedimento, pelo vice-presidente, através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da

área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias e afixados na sede e em todas as delegações do Sindicato.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *b*), *g*) e *i*) do artigo 36.º dos estatutos do Sindicato, o prazo mínimo para publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e se se tratar da assembleia geral eleitoral o prazo é de 45 dias.

3 — Quando a assembleia geral for convocada ao abrigo das alíneas *b*) e *c*) do n.º 2 do artigo 37.º, compete à mesa da assembleia geral divulgar por todas as direcções regionais, conjuntamente com a ordem de trabalhos, o requerimento que motivou a sua convocação.

4 — Quando a assembleia geral for convocada ao abrigo da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 37.º dos estatutos, compete à mesa da assembleia geral divulgar por todas as direcções regionais, conjuntamente com a ordem de trabalhos, um documento esclarecendo as razões da convocação.

Artigo 3.º

Quórum de funcionamento e de deliberação

1 — As reuniões da assembleia geral têm lugar à hora marcada, com a presença da maioria dos associados ou, passada meia hora, com qualquer número de sócios.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples, salvo o que diversamente conste dos estatutos.

Artigo 4.º

Reuniões requeridas pelos associados

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados só se realizarão com a presença de três quartos dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

2 — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os associados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 5.º

Competência do presidente da mesa da assembleia geral

1 — Compete, em especial, ao presidente:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos do Sindicato e no presente regulamento;
b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
c) Dar posse aos novos membros eleitos pelas assembleias geral e regionais;
d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
e) Assinar os termos de abertura e encerramento das assembleias geral, regionais e eleitorais e rubricar as folhas dos livros de actas.

2 — Nas situações de falta ou impedimento do presidente as competências referidas no número anterior cabem ao vice-presidente.

Artigo 6.º

Competência dos secretários

Compete, em especial, aos secretários:

a) Preparar, expedir e fazer duplicar os avisos convocatórios;
b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
c) Redigir actas;
d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

Artigo 7.º

Reuniões descentralizadas

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área da actividade do Sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

Artigo 8.º

Participação nas reuniões descentralizadas

A participação dos associados nas reuniões descentralizadas da assembleia geral far-se-á de acordo com os cadernos devidamente actualizados e previamente organizados pela mesa da assembleia geral e enviados às mesas onde se efectuem as reuniões.

Artigo 9.º

Presidência dos trabalhos

1 — Compete à mesa da assembleia geral mandatar associados para presidir às reuniões descentralizadas da assembleia geral.

2 — O disposto no número anterior só é accionável em caso de total impossibilidade da mesa da assembleia geral.

Artigo 10.º

Proposta a discutir pela assembleia geral

1 — Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

2 — O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes à convocação da assembleia geral.

Artigo 11.º

Publicitação das propostas

A mesa da assembleia geral assegurará que, antes da reunião da assembleia geral, sejam dadas a conhecer, aos associados, as propostas a discutir.

Artigo 12.º

Salvo o caso previsto no regulamento eleitoral, não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

Registado em 1 de Agosto de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fl. 139 do livro n.º 2.

ASPTOH — Associação Sócio-Profissional dos Técnicos e Operadores de Handling — Cancelamento

Por sentença proferida em 31 de Janeiro de 2011, transitada em julgado em 16 de Maio de 2011, no âmbito do processo n.º 914/10.0TTALM, que decorreu no 1.º Juízo do Tribunal do Trabalho de Almada, que o Ministério Público moveu contra a ASPTOH — Associação Sócio-Profissional dos Técnicos e Operadores de Handling, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de nos últimos seis anos a Associação não ter requerido a publicação da identidade dos membros da direcção, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da ASPTOH — Associação Sócio-Profissional dos Técnicos e Operadores de Handling, efectuado em 20 de Maio de 2008, com efeitos a partir da publicação do presente aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

SINDECOR — Sindicato Democrático da Indústria Corticeira — Cancelamento

Por sentença proferida em 15 de Junho de 2011, transitada em julgado, no âmbito do processo n.º 404/10.0TTVFR, que correu termos no Tribunal do Trabalho de Santa Maria da Feira — Secção Única, que o Ministério Público moveu contra o SINDECOR — Sindicato Democrático da Indústria Corticeira, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que o sindicato tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, no termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do SINDECOR — Sindicato Democrático da Indústria Corticeira, efectuado em 30 de Outubro de 1986, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

II — DIRECÇÃO

. . .

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica — APIFARMA — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 14 de Julho de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2011.

Artigo 13.º

. . . .

5 — Nenhum sócio poderá estar representado em mais do que um dos órgãos electivos, à excepção do disposto no n.º 1 do artigo 26.º

Artigo 26.º

1 — O conselho geral é formado por directores-gerais de empresas associadas, ou equivalente, e tem a seguinte composição:

. . . .

b) Um total de 22 membros, com a categoria de director-geral ou equiparado, eleitos pela assembleia geral por períodos de dois anos, de entre as diferentes áreas representativas da actividade dos associados da APIFARMA.

Registado em 29 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, a fl. 105 do livro n.º 2.

Associação dos Comerciantes de Artigos Funerários e Religiosos do Distrito de Lisboa — Cancelamento

Por sentença proferida em 26 de Maio de 2011, transitada em julgado em 4 de Julho de 2011, no âmbito do processo n.º 2639/10.7TVLSB, que decorreu na 3.ª Secção da 2.ª Vara Cível de Lisboa, que o Ministério Público moveu contra a Associação dos Comerciantes de Artigos Funerários e Religiosos do Distrito de Lisboa, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Comerciantes de Artigos Funerários e Religiosos do Distrito de Lisboa, efectuado em 14 de Agosto de 1975, com efeitos a partir da publicação do presente aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

Associação Nacional das Actividades de Ortoprótese — Cancelamento

Por sentença proferida em 18 de Maio de 2011, transitada em julgado em 29 de Junho de 2011, no âmbito do processo n.º 2243/10.0TVLSB, que correu termos na 1.ª Secção da 4.ª Vara Cível de Lisboa, que o Ministério Público moveu contra a Associação Nacional das Actividades de Ortoprótese, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de nos últimos seis anos a Associação não ter requerido a publicação da identificação dos membros da direcção, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Nacional das Actividades de Ortoprótese, efectuado em 18 de Agosto de 2005, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

II — DIRECÇÃO

APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto

Eleição em 1 de Abril 2011 para mandato de dois anos.

CONCRETOPE, S. A., representada pelo engenheiro Raimundo Cândido Irineu Teles Fernandes, presidente, bilhete de identidade n.º 8623817, emitido pelo Centro de Identificação Civil e Criminal de Lisboa em 14 de Novembro de 2005.

UNIBETÃO, S. A. representada pelo engenheiro António Juliano Pinho Barbosa, vogal, cartão de cidadão n.º 00968834.0884, emitido pelo serviço de identificação civil de Lisboa e válido até 2 de Fevereiro de 2015.

Betão Liz, S. A., representada pelo engenheiro Jorge Manuel Afonso Esteves dos Reis, vogal, bilhete de identidade n.º 5376663, emitido pelo Centro de Identificação Civil e Criminal de Lisboa em 4 de Abril de 2006.

MOTA ENGIL, Betão e Pré-Fabricados, S. A., representada pelo engenheiro Aníbal José Morais Leite, vogal, bilhete de identidade n.º 8237238, emitido pelo Centro de Identificação Civil e Criminal do Porto em 11 de Julho de 2008.

LENOBETÃO, S. A., representada pelo Paulo Primitivo Pereira, vogal, bilhete de identidade n.º 8100120, emitido pelo Centro de Identificação Civil e Criminal de Leiria em 12 de Janeiro de 2007.

ACIS — Associação Empresarial de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã

Na sequência da sentença judicial de 11 de Março de 2010, proferida no âmbito do processo n.º 613/09.5TBTNV, do 2.º Juízo do tribunal de Torres Novas, e em cumprimento da mesma, publica-se a direcção que tomou posse na assembleia geral de 29 de Abril de 2010, para mandato de três anos.

Presidente — Rui Jorge Casimiro Dias.
Vice-presidente — Pedro Joaquim Lopes Mota.
Tesoureiro — Nelson José São Pedro da Cruz Vicente.
Vogais:

José Carlos dos Santos Piranga Faria.
Rui Manuel Simões Silva.
Alexandre José Silva Duque Alves.
António José Eugénio Paiva.

Suplentes:

Joaquim Jorge Alves Antunes.
Luís Miguel Pereira Lopes.

Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica — APIFARMA — Substituição

Na direcção, eleita em 9 de Fevereiro de 2011, para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 9, de 8 de Fevereiro de 2011, Piet Dury, representante da Astellas Farma, L.da, é substituído por António Araújo, em representação da Novo Nordisk, Comércio de Produtos Farmacêuticos, L.da

ANL — Associação Nacional dos Laboratoriais Clínicos — Substituição

Eleição em 27 de Janeiro de 2010 para o mandato de quatro anos.

Na direcção, eleita em 27 de Janeiro de 2010, para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 13, de 8 de Abril de 2010, a Clínica Laboratorial Dr. Edgar Botelho Moniz, S. A. (vice-presidente), passa a ser representada pelo Dr. Fernando Nuno Sousa Zuarte Saraiva e a Clínica de Diagnósticos Dr. Fernando Teixeira, S. A. (vogal), passa a ser representada pelo Dr. António Miguel Botelho Moniz.

ANPME — Associação Nacional das Pequenas e Médias Empresas — Substituição

A direcção eleita em 14 de Julho de 2009, para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 35, de 22 de Setembro de 2009, passa a ter a seguinte composição:

Presidente — Manuel Nuno Seara Carvalhinha Alves Costa.
Vice-presidente — Paula Cristina Prata Pinto Hespanhol Coelho.
Vogais:

Sociedade Daniel Pinto, S. A., representada por Daniel Fernando Rodrigues Pinto.
Sociedade J. J. Teixeira, S. A., representada por António Pedro de Sousa Pereira Azevedo.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

GRANDUPLA — Fábrica de Plásticos, S. A.

Constituição e estatutos aprovados em 9 de Maio de 2011.

I — Estatutos

Os trabalhadores da GRANDUPLA — Fábrica de Plásticos, S. A., com sede na Estrada Principal do Pero Neto, quilómetro 2, 2431 Marinha Grande, no exercício dos direitos que a Constituição, a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

a) O plenário;
b) A Comissão de Trabalhadores (CT);
c) As subcomissões de trabalhadores de ilha;
d) O conselho geral de trabalhadores (CGT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT;
b) Pelo mínimo de 100 ou 10 % dos trabalhadores dos quadros da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos;
c) O plenário será descentralizado pelos vários locais de trabalho.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

O plenário reúne sempre que para tal seja convocado, nos termos do artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível, no mínimo de vinte e quatro horas face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

a) Destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de alguns dos seus membros;
b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para

o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete à CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e reforço da sua unidade;
b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo de toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com os órgãos de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para decisões nas quais a CT tenha o direito de intervir, gestão da empresa e abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;
b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;

c) Situações de aprovisionamento;
d) Previsão, volume e administração de vendas;
e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
g) Modalidade de financiamento;
h) Encargos fiscais e parafiscais;
i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
b) Tratamento de dados biométricos;
c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea *c*) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.os 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de ser previamente ouvidas e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
b) O direito de ser informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
c) O direito de ser informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como

a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

Plenário e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.os 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Faltas de representantes de trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT e de subcomissões de ilha, no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 33.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 34.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal a estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 35.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades

e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 36.º

Protecção legal

Os membros da CT e subcomissões gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Artigo 37.º

Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos na entidade responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º («Composição, organização e funcionamento da CT»)

Artigo 38.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 39.º

Composição

1 — A CT é composta por sete elementos, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado na lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 40.º

Duração do mandato

O mandato é de quatro anos, contados a partir da data da posse.

Artigo 41.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do n.º 2 do artigo 39.º

Artigo 42.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 43.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são exigidas as assinaturas da maioria dos seus membros, com um mínimo de duas assinaturas.

Artigo 44.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura, e deste um secretário-coordenador, que executarão as deliberações da comissão e coordenarão a actividade da CT.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 45.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — A CT reunirá pelo menos uma vez de dois em dois meses com as subcomissões de ilha que se farão representar por três membros no máximo e por um membro no mínimo.

Artigo 46.º

Financiamento

Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolhas de fundos;

b) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) Contribuições voluntárias dos trabalhadores.

Artigo 47.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.
3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 48.º

Conselho geral de trabalhadores (CGT)

1 — O CGT é constituído pelos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores.
2 — Ao CGT, como órgão consultivo de âmbito geral que é, compete habilitar a CT com todos os elementos de informação sobre as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores.
3 — O CGT pode ser convocado por:

a) Pela CT;
b) Por iniciativa de qualquer subcomissão de trabalhadores, a seu requerimento feito à CT, acompanhado pela ordem de trabalhos.

4 — Os trabalhos destas reuniões serão orientados pela CT.
5 — As convocatórias serão enviadas com a antecedência mínima de uma semana.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 49.º

Regulamento eleitoral

a) Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para a eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 50.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

Artigo 51.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.
2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivos de baixa.
3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 52.º

Comissão eleitoral plenária

1 — O processo eleitoral é iniciado por uma comissão eleitoral plenária (CEP) composta por três membros da CT, ou por três trabalhadores, caso não exista na empresa CT. Esta comissão elege o seu respectivo presidente ao qual compete convocar as reuniões que se justifiquem durante todo o processo eleitoral.
2 — A CEP é constituída após a abertura do processo eleitoral, pelos três membros que a iniciaram juntamente com um representante de cada candidatura concorrente (delegado da lista) que deve ser indicado, por escrito, no acto de apresentação das respectivas candidaturas.
3 — A CEP, através de dois terços dos seus membros, pode convocar reuniões, invocando os seus motivos.
4 — As deliberações serão tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em acta.
5 — Em caso de paridade, será nomeado mais um membro da CT ou mais um trabalhador da empresa.
6 — A CEP cessa o seu mandato no acto da tomada de posse da CT eleita.

Artigo 53.º

Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.
2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 54.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.
2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e objectivo da votação.
3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.
5 — Com a convocação da votação deve ser publicado o respectivo regulamento.
6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedem à convocação da votação.

Artigo 55.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CEP.
2 — O acto eleitoral pode ainda ser convocado por 20 % ou 100 dos trabalhadores da empresa.

Artigo 56.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidatura

à eleição de subcomissões de trabalhadores, por 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CEP, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CEP entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm o direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CEP para os efeitos deste artigo.

Artigo 57.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CEP deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CEP dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CEP, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que findo o prazo referido no número anterior continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CEP e entregue aos proponentes.

Artigo 58.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CEP publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CEP a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 59.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 60.º

Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresas com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 61.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 62.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 63.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CEP é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 64.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CEP, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CEP envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 65.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 66.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CEP até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CEP da empresa, com a menção «Comissão eleitoral plenária» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funciona a CEP, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 67.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 68.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CEP.

6 — A CEP seguidamente proclama os eleitos.

Artigo 69.º

Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CEP deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas

da CEP e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no jornal oficial da região.

Artigo 70.º

Recurso para impugnação das eleições

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CEP, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo máximo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CEP cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propusitura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 71.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 72.º

Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 73.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 74.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto. A 9 de Maio de 2011 procedeu-se, através de votação realizada por sufrágio directo e universal, em simultâneo com a eleição para a CT para o quadriénio de 2011-2015, à ratificação do presente projecto de estatutos.

Registados em 29 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 110, a fl. 163 do livro n.º 1.

CP Carga — Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em 5 de Julho de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.os 10, de 15 de Março de 2010, e 40, de 29 de Outubro de 2010.

N.º 2 do artigo 47.º:

Face à apreciação sobre a legalidade dos estatutos proferida pelo Ministério do Trabalho e Ministério Publico, a redacção daquele artigo deverá ser alterada da seguinte forma:

Artigo 47.º

1 — . . . .

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, desde que estejam presentes a maioria dos seus membros, tendo-se ouvido os suplentes da lista, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

3 — . . . .

Registados em 29 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 109, a fl. 163 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Manutenção Militar

Eleição em 28 de Junho de 2011 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Vítor Edmundo Proença da Silva, bilhete de identidade n.º 2035523, de 19 de Outubro de 2001, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Carla Maria A. C. Alexandre, CU 10369185.
José António B. Barros, bilhete de identidade n.º 3587989, de 25 de Março de 2008, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém.
Maria Gil M. Branco, CU 4068055.
Luís Miguel B. Marques, bilhete de identidade n.º 9489289, de 30 de Outubro de 1992, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Francisco Lopes, bilhete de identidade n.º 3828206, de 31 de Agosto de 2000, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Bento Lidório Gaspar, CU 6198513.

Suplentes:

Ana Maria C. Simões, bilhete de identidade n.º 4571499, de 8 de Julho de 1998, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Maria José A. Períco, CU 5091998.
João Paulo Santos Neto, bilhete de identidade n.º 104443503, de 1 de Outubro de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Ana Cristina Carvalho, CU 9558017.
José António F. Caetano, bilhete de identidade n.º 4960425, de 15 de Junho de 2006, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.
Maria Amélia dos santos, CU 5411355.
Álvaro Pires Caramona, bilhete de identidade n.º 426756, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 29 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 108, a fl. 163 do livro n.º 1.

GRANDUPLA — Fábrica de Plásticos, S. A.

Eleição em 9 de Maio de 2011 para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Abílio José Jesus de Sá Silva, bilhete de identidade n.º 06526663.
Dulce Maria Pereira Faísca de Oliveira, bilhete de identidade n.º 6223310.
Sandra Luzia Ferreira Crespo, bilhete de identidade n.º 11079728.

Suplentes:

Marília de Jesus Lameiro, bilhete de identidade n.º 9819183.
Pedro António Correia da Fonseca, bilhete de identidade n.º 7007142.

Registados em 29 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 111, a fl. 163 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

FRISSUL — Entreposto Frigorífico, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta

Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 20 de Julho de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa FRISSUL — Entreposto Frigorífico, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa FRISSUL — Entreposto Frigorífico, S. A., para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia 20 de Outubro de 2011, no horário compreendido entre as 9 e as 18 horas, na sede da empresa, na Quinta dos Cónegos, 71, Trombeta, 2580-465 Carregado.»

Câmara Municipal de Cascais

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STE — Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos e pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebidas nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 2 de Agosto de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Cascais:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 182.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, vem o STE — Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos — convocar a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, ao serviço da Câmara Municipal de Cascais, com sede na Praça de 5 de Outubro, 2754-501 Cascais, para o próximo dia 24 de Novembro do corrente ano.»

Parmalat Portugal

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação, efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de Julho de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho na empresa Parmalat Portugal:

«Vimos, pelo presente, comunicar a VV. Ex.as, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 28 de Outubro de 2011 se irá realizar na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST.

Parmalat Portugal, R. Pé de Mouro, 36, Linhó, 2714-508 Sintra.»

Águas do Noroeste, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação, efectuada ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de Julho de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho na empresa Águas do Noroeste, S. A.:

«Nos termos definidos na Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, vem-se informar VV. Ex.as de que vai ser levada a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde e segurança no trabalho (SST) na empresa Águas do Noroeste, S. A., sita no lugar de Gaído, Barcelos, 4755-045 Areias de Vilar, no dia 24 de Outubro de 2011.»

(Seguem-se as assinaturas de 120 trabalhadores.)

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal da Moita

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 11 de Julho de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 16, de 29 de Abril de 2011.

Membros efectivos:

Miguel Ângelo Pereira Dionísio — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9021061 — número mecanográfico: 689 — lista B.

João Raimundo Lopes Gregório — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5379215 — número mecanográfico: 1053 — lista B.

Joaquim António de Jesus Lopes Gregório — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5372130 — número mecanográfico: 1276 — lista B.
José Pedro Pais Pereira — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 77898668 — número mecanográfico: 298 — lista A.
Manuel Luís da Silva Angélica — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6272392 — número mecanográfico: 305 — lista B.

Registada em 29 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 84, a fl. 57 do livro n.º 1.

SMEAS da Maia — Serviços Municipalizados de Electricidade, Águas e Saneamento da Maia

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 7 de Junho de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 10, de 15 de Março de 2011.

Membros efectivos:

José Maria Vinhas Pinheiro — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7423015.
Alberto Manuel Ferraz Gomes — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 110277120.
Maria José da Silva Rodrigues Moura — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6867764.

Membros suplentes:

Fernando David Ramos Correia — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8660677.
Rui Miguel Oliveira Valente — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12592630.
Juvenal Victor Amorim Gomes — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10202632.

Registada em 29 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 85, a fl. 57 do livro n.º 1.

Fernandes & Terceiro, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho realizada em 31 de Janeiro de 2011.

Membros efectivos:

Francisco Luís dos Reis Lança — bilhete de identidade n.º 9049093, de 12 de Abril de 2004, Arquivo de Lisboa.
José Alfredo S. C. Carvalho da Cunha — bilhete de identidade n.º 8604906, de 22 de Novembro de 2002, Arquivo de Lisboa.

Membros suplentes:

Carina Alexandra Alves dos Santos — cartão de cidadão n.º 11228132.
João Manuel dos Anjos Magalhães — bilhete de identidade n.º 5393608, de 23 de Novembro de 2004, Arquivo de Lisboa.

Observação. — A eleição não foi precedida de publicação da convocatória no *Boletim do Trabalho e Emprego,* prevista nos artigos 27.º e 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.

Registada em 1 de Agosto de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 90, a fl. 58 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Matosinhos

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde realizada em 8 de Junho de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 10, de 15 de Março de 2011.

Membros efectivos:

Carla Alexandra Gonçalves Alves — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9010834 — validade: 4 de Maio de 2015.
António Félix Marques — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3976110 — validade: 11 de Fevereiro de 2016.
Fernando Manuel Pereira da Silva — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3987324 — emissão: 26 de Maio de 2004 — Lisboa.
Elisabete Maria Castro Pereira Santos — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9591795 — emissão: 1 de Outubro de 2004 — Lisboa.
Fernando Eduardo Ferreira da Silva — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5941327 — validade: 22 de Setembro de 2014.
Maria Helena de Sousa Adegas — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3309363 — emissão: 28 de Março de 2006 — Lisboa.
Pedro Filomeno Venâncio Correia — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7552908 — emissão: 30 de Março de 2011.

Membros suplentes:

Rafael Vieira — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 109463424 — validade: 10 de Maio de 2015.
António de Sousa Teixeira — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5960222 — validade: 6 de Março de 2014.
Manuel da Silva Araújo — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8558130 — emissão: 19 de Dezembro de 2003 — Porto.
António da Silva Passos — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6475015 — validade: 27 de Julho de 2015.

Carlos Alberto Cacheira — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7482349 — validade: 15 de Dezembro de 2018.

Anselmo Vieira Nunes — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6320926 — emissão: 23 de Março de 2005 — Lisboa.

Luís Fernando Pereira Santos — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8787579 — emissão: 7 de Maio de 2008 — Lisboa.

Registada em 29 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 86, a fl. 58 do livro n.º 1.

Águas do Marco, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho realizada em 15 de Junho de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 12, de 29 de Março de 2011.

Membro efectivo — Manuel Moreira Pinto — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3531612 — validade: 19 de Fevereiro de 2014.

Membro suplente — António Vasconcelos Ferreira — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11194090 — validade: 9 de Julho de 2014.

Registada em 28 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 89, a fl. 58 do livro n.º 1.

Águas do Porto, E. M.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho realizada em 9 de Junho de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 11, de 22 de Março de 2011.

Membros efectivos:

Virgínio Emílio Moreira Ferreira — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3933889 — Porto.

Elsa Maria Pereira Martins — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8434257 — validade: 13 de Janeiro de 2015.

Artur Fernando de Sousa Oliveira — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6977327 — emissão: 15 de Outubro de 2011 — Lisboa.

Francelina Rosa de Oliveira Dias — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7355309 — emissão: 29 de Janeiro de 2001 — Lisboa.

Membros suplentes:

José Alberto Jesus Marques Torres — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7297152 — validade: 29 de Abril de 2015.

Carla Maria Ferreira Ribeiro Pereira — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10109155 — emissão: 30 de Maio de 2008 — Porto.

Rui Jorge da Mota Pereira — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7391001 — emissão: 26 de Fevereiro de 2004 — Porto.

Maria Manuela dos Santos Oliveira — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6474042 — validade: 10 de Maio de 2015.

Registada em 28 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 139.º do Código do Trabalho, sob o n.º 88, a fl. 58 do livro n.º 1.

Águas de Gondomar, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho realizada em 7 de Junho de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 11, de 22 de Março de 2011.

Membros efectivos:

Eduardo da Rocha Ferreira — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3871229 — emissão: 4 de Abril de 2005 — Lisboa.

António Paulo Santos Ferreira — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8484531 — emissão: 13 de Março de 2008 — Porto.

Pompeu Manuel Sousa Cardoso — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6952058 — emissão: 19 de Dezembro de 2000 — Lisboa.

Membros suplentes:

Luísa da Graça Barros Silva Sousa — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7676976 — emissão: 27 de Outubro de 2004 — Lisboa.

Júlio Manuel Silva Barbosa — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5860271 — validade: 8 de Janeiro de 2016.

Francisco Augusto Jesus Santos — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3985205 — validade: 2 de Agosto de 2015.

Registada em 28 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 87, a fl. 58 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Penafiel

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 8 de Junho de 2011, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 10, de 15 de Março de 2011.

Membros efectivos:

José Manuel Pereira do Carmo — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7515131.
Agostinho Silva Moreira — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6640882.
Maria Luísa de Sousa Correia — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5702205.
Rafael José Magalhães Rocha Pinto — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10576027.
José Maria da Rocha Rodrigues — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7397965.

Membros suplentes:

Reinaldo Frederico Barbosa Meireles — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7005282.
Maria Luísa Moreira da Cruz — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9656436.
Manuel Fernando Vaz Ribeiro — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5816631.
Fernando Sousa Barbosa — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8452244.
Vitorino Fernando da Silva Fernandes — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3739655.

Registados em 1 de Agosto de 2011, ao abrigo do artigo 194.º da Lei n.º 59/2008, sob o n.º 92, a fl. 58 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Gondomar

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 7 de Junho de 2011, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 10, de 15 de Março de 2011.

Membros efectivos:

José Diogo Moreira Ferreira da Silva — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3843075.
Vítor Manuel Moreira de Castro — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8189153.
José Araújo Costa — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3859293.
Ana Paula dos Santos Tavares Norinho — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11332697.
Carlos Alberto Canela Gonçalves — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6735974.
Joaquim Fernando Borges Ferreira — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10927747.
Susana Maria Silva Brito — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10085602.

Membros suplentes:

Diana Maria Morais Moreira Marques — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8928763.
Domingos Rogério Ferreira Sousa — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9102893.
Fernando Oliveira Novo — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7237063.
José Pereira Alves — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 356509.
José Fernandes Esteves Costa — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6336812.
Victor Alcino da Silva Moreira — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10067618.
Tito Lima Moreira — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3885754.

Registada em 1 de Agosto de 2011, ao abrigo do artigo 194.º da Lei n.º 59/2008, sob o n.º 91, a fl. 58 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 8 de Junho de 2011, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 10, de 15 de Março de 2011.

Membros efectivos:

Agostinho Pereira da Costa — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5898889.
António Paulo Santos F. Campos — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9566324.
Ana Maria Gomes Tavares Pinto — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8126077.
Fernando Jorge Seabra C. Monteiro — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7808878.
Rui Pedro Moreira Magalhães — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10107185.
Maria de Fátima Pereira S. P. Guedes — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3573648.
Aurélio Gomes de Oliveira — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3721614.

Membros suplentes:

António Arnaldo Paiva Piedade — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3995301.
Ana Silva Guimarães Sousa — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7341073.
Alberto Carvalho da Silva — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5786448.
Domingos Elísio da Conceição Gomes — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7190779.
Hélder Manuel Peixoto Seixas — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11003464.
Maria Amélia Ferreira Azevedo — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9333774.
Abílio de Sousa Freitas — bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8186579.

Registada em 2 de Agosto de 2011, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 94, a fl. 58 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Vila do Conde

Eleição em 15 de Junho de 2011, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 11, de 22 de Março de 2011.

Efectivos:

Ana Teresa Araújo Mestre, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8670356, emitido em 7 de Dezembro de 2007, Porto.
Isabel Maria Dias Nogueira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6994209, válido até 21 de Março de 2018.
Manuel Lopes Castro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9378213, emitido em 23 de Setembro de 2008, Porto.
José Lino Teixeira Barbosa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10415162, emitido em 30 de Março de 2011, Porto.
Gualter Araújo Lima, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10560010.

Suplentes:

Fernanda Clara Antunes M. Ferreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7390395, emitido em 2 de Março de 2005, Porto.
Cidália Maria da Silva Alvão Sousa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11117902, emitido em 28 de Fevereiro de 2008, Porto.
Alfredo Oliveira Monteiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5985240, emitido em 3 de Maio de 2002, Porto.
Manuel Moura, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12234367, emitido em 14 de Novembro de 2005, Porto.
Avelino Jesus Alves Costa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9747296, emitido em 31 de Março de 2006, Porto.

Registado em 2 de Agosto de 2011, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 95, a fl. 58 do livro n.º 1.

Águas de Paredes, S. A.

Eleição em 15 de Junho de 2011, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 10, de 15 de Março de 2011.

Efectivo — Joaquim António Correia Pinto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11378108, válido até 14 de Junho de 2014.
Suplente — Ezequiel Fernando Barbosa de Sousa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11589637, válido até 10 de Outubro de 2013.

Registado em 1 de Agosto de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 93, a fl. 58 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Amarante

Eleição em 16 de Junho de 2011, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 13, de 8 de Abril de 2011.

Efectivos:

Manuel Pinto Ribeiro, cartão de cidadão n.º 3997214, válido até 3 de Fevereiro de 2015.
Carlos Alberto Ribeiro Pereira, cartão de cidadão n.º 5819578, válido até 21 de Outubro de 2015.
Augusto Pinto Mendes, cartão de cidadão n.º 5742721, válido até 28 de Abril de 2015.
José Maria da Silva Lemos, bilhete de identidade n.º 7958766, emitido em 27 de Novembro de 2007, Porto.

Suplentes:

Carlos Manuel Sousa Costa, cartão de cidadão n.º 5942978, válido até 28 de Outubro de 2015.
João Rui Peres Machado, bilhete de identidade n.º 5807782, emitido em 5 de Agosto de 2088, Braga.
Alcino Monteiro, cartão de cidadão n.º 3712514, válido até 7 de Abril de 2014.
Abel Augusto Oliveira Faria, cartão de cidadão n.º 9988753, válido até 21 de Outubro de 2015.

Registado em 2 de Agosto de 2011, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 96, a fl. 58 do livro n.º 1.

Câmara Municipal do Marco de Canaveses

Eleição realizada em 9 de Junho de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 10, de 15 de Março de 2011.

Efectivos:

José Joaquim Teixeira Nogueira, bilhete de identidade n.º 6618980, emitido em 8 de Maio de 2003, Porto.
Vítor Manuel Dinis Gonçalves Pires, bilhete de identidade n.º 10187291, emitido em 4 de Setembro de 2007, Porto.
Luís António Pereira Antunes, bilhete de identidade n.º 16010665, emitido em 10 de Setembro de 2001, Porto.
Celestino Ribeiro, bilhete de identidade n.º 3328322, emitido em 27 de Março de 2006, Porto.

Suplentes:

Paulo José Ferraz Ribeiro, bilhete de identidade n.º 9416907, emitido em 19 de Outubro de 2007, Porto.
Isabel Maria Barbosa Madureira, cartão de cidadão n.º 9652640, válido até 14 de Janeiro de 2015.
José Fernando Teixeira da Silva, bilhete de identidade n.º 10893224, emitido em 2 de Junho de 2006, Porto.
António Fernando Couto, cartão de cidadão n.º 6489216, válido até 19 de Agosto de 2014.

Registado em 28 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 59.º do Código do Trabalho, sob o n.º 82, a fl. 57 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Valongo

Eleição realizada em 9 de Junho de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 10, de 2011/03/15

Efectivos:

Maria Teresa da Silva Moreira, bilhete de identidade n.º 5927201, emitido em 21 de Fevereiro de 2008, Porto.
Eduardo Rodrigues dos Santos, bilhete de identidade n.º 6669343, emitido em 24 de Abril de 2004, Porto.
José Neves Pimenta, bilhete de identidade n.º 5367068, emitido em 21 de Novembro de 2006, Porto.
António Fernando da Rocha Mendes, cartão de cidadão n.º 9321852, válido até 12 de Março de 2014.
Ismael Bernardo Pereira, bilhete de identidade n.º 7018534, emitido em 15 de Abril de 2005, Lisboa.

Suplentes:

António da Silva Paiva Ferreira, cartão de cidadão n.º 7509046, válido até 26 de Outubro de 2015.
Miguel Ângelo Fernandes C. da Silva, cartão de cidadão n.º 11012619, válido até 28 de Janeiro de 2014.
Jorge Martins Pinto, bilhete de identidade n.º 8220704, emitido em 4 de Junho de 2007, Porto.
José Carneiro Monteiro, bilhete de identidade n.º 3796898, emitido em 29 de Outubro de 2003, Porto.
Carlos Alberto Fernandes C. Pegas, bilhete de identidade n.º 5783560, emitido em 26 de Novembro de 2003, Porto.

Registado em 28 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 59.º do Código do Trabalho, sob o n.º 81, a fl. 57 do livro n.º 1.

Irmãos Monteiro, S. A.

Eleição realizada em 15 de Julho de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 17, de 8 de Maio de 2011.

Efectivos:

Hugo José Pires Castanho, bilhete de identidade n.º 11846818, válido até 11 de Agosto de 2014.
Sandra Maria Soares Abreu, bilhete de identidade n.º 11405618, válido até 17 de Março de 2016.
António Caetano Santos Silva, bilhete de identidade n.º 9137157, do arquivo de Aveiro, válido até 26 de Outubro de 2014.

Suplentes:

João Diogo de Oliveira Genrinho, bilhete de identidade n.º 13396686, de 19 de Fevereiro de 2007, de Aveiro, válido até 19 de Setembro de 2012.
Marta Sofia da Silva Marujo, bilhete de identidade n.º 13621860, válido até 5 de Dezembro de 2013.
Guilherme Oliveira Sousa, bilhete de identidade n.º 10104472, de 28 de Agosto de 2006, de Aveiro, válido até 28 de Março de 2017.

Registado em 29 de Julho de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 83, a fl. 57 do livro n.º 1.